

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Análisis de factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo que presenta:

Zulema Ureta Livias

Asesora:

Patricia Rosa Fernández Castillo

Lima, 2025

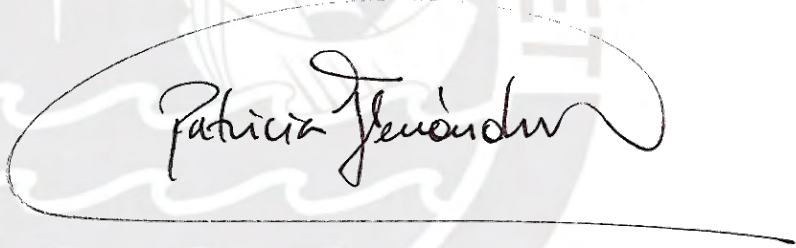
Informe de Similitud

Yo, Patricia Rosa Fernández Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulado Inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana, en el marco del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, de la autora Zulema Ureta Livias, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 14/01/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

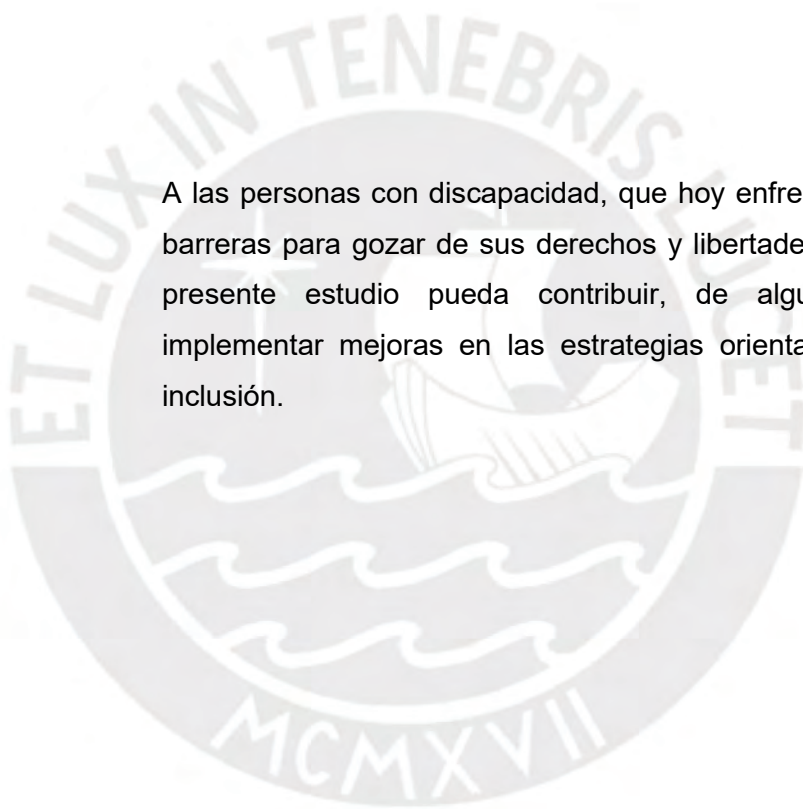
Lima, 10 de febrero de 2025.

Apellidos y nombres de la asesora: Fernandez Castillo, Patricia Rosa	
DNI: 09583673	Firma 
ORCID: 0000-0001-9494-2266	

DEDICATORIA

A mis padres, Lincoln y Julia, por siempre motivarme a alcanzar cada una de mis metas y, sobre todo, por enseñarme que el amor, el respeto y la solidaridad son valores que pueden cambiar el mundo.

A las personas con discapacidad, que hoy enfrentan un sinnúmero de barreras para gozar de sus derechos y libertades. Espero que el presente estudio pueda contribuir, de alguna manera, a implementar mejoras en las estrategias orientadas a lograr su inclusión.

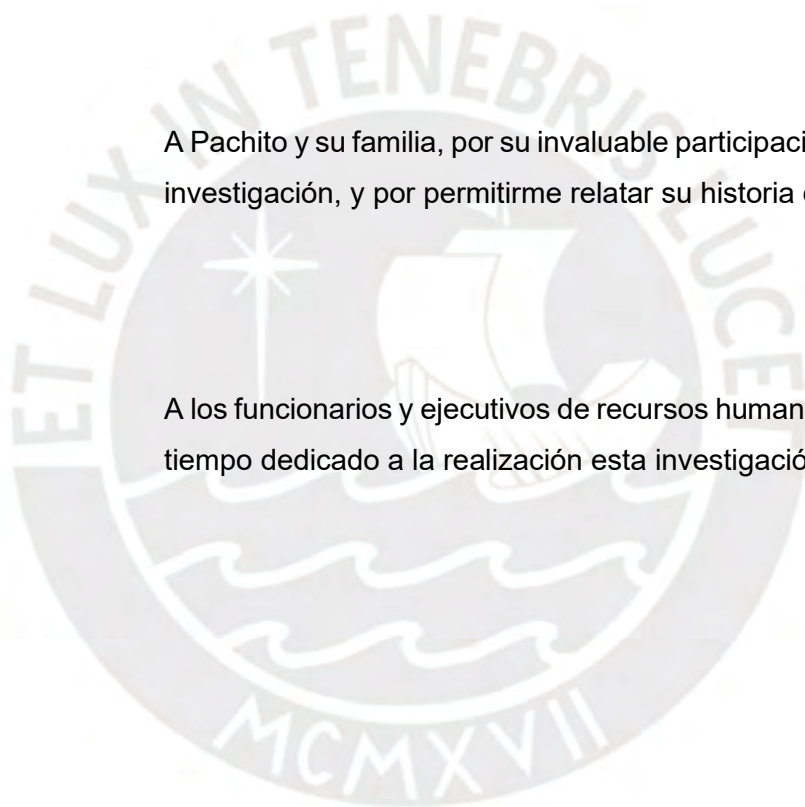


AGRADECIMIENTOS

A la profesora Patricia Fernández Castillo, por su constante asesoría profesional durante toda la investigación y, sobre todo, por alentarnos a disfrutar de este proceso de aprendizaje.

A Pachito y su familia, por su invaluable participación en la presente investigación, y por permitirme relatar su historia de vida.

A los funcionarios y ejecutivos de recursos humanos, por su valioso tiempo dedicado a la realización esta investigación.



RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tiene como finalidad identificar y analizar los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana durante el periodo 2016-2020, analizando los procesos de inserción laboral implementados por las empresas privadas, los servicios de empleo que brindan Conadis, el MTPE y la Omaped, y el rol de la familia en el proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad, con el fin de generar recomendaciones y una propuesta de mejora.

Para desarrollar la investigación, se empleó una metodología cualitativa, a través del estudio de caso de una persona con discapacidad intelectual, quien presenta una historia común con otras personas con discapacidad que cuentan con trayectorias y características similares. Este hecho resultó ser una historia significativa que nos permitirá comprender la problemática de estudio a partir de las experiencias del protagonista de la historia de vida. Además, participaron ocho ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, seis funcionarios públicos de entidades vinculadas a la promoción laboral de las personas con discapacidad y un familiar de la persona con discapacidad.

Finalmente, como uno de los principales hallazgos, se encontró que en las empresas privadas de procedencia local no se están implementando procedimientos para contratar personas con discapacidad, lo cual evidencia el desconocimiento y la escasa sensibilización sobre la diversidad. Además, los servicios que ofrecen las entidades estatales vinculadas a la promoción laboral no satisfacen, en gran medida, las necesidades de las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral, principalmente porque las entidades no trabajan de manera articulada para la consecución de objetivos comunes en torno a lograr una mayor participación de este grupo vulnerable. Por otro lado, se encontró que el soporte familiar es fundamental para que las personas con discapacidad adquieran mayor autonomía y seguridad para desenvolverse en el ámbito laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, discapacidad, promoción laboral, historia de vida

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze factors that hinder the labour insertion of people with disabilities in private companies in Lima during the period 2016-2020. We are exploring the labour insertion processes implemented by private companies, employment services provided by CONADIS, MTPE and OMAPED, and the role of the family in the labour insertion process of the person with disabilities to generate recommendations and a proposal for improvement.

It is developing the research, with qualitative methodology used, the case study of a person with intellectual disabilities, who has a shared history with other people with disabilities who have similar trajectories and characteristics, resulting in a powerful story that will allow us to understand the study problem from the protagonist's experiences of the life story. In addition, eight human resources executives from different companies, six public officials from entities linked to the labour promotion of people with disabilities and a family member of the person with disabilities participated.

Finally, as the main findings, it was found that, in private companies of local origin, procedures are not implemented to hire people with disabilities, evidencing the lack of knowledge and minor sensitivity about cultural diversity. In addition, the services offered by state entities linked to labour promotion do not satisfy a large extent. Hence, the necessity for people with disabilities to enter the labour market, mainly because the entities do not work in an articulated manner to achieve common objectives around achieving greater participation of this vulnerable group. On the other hand, it was founded in the research that family support is essential for people with disabilities to acquire greater autonomy and security to function in the workplace.

Keywords: Labor insertion, Disability, Labor Promotion, Life History

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS.....	4
RESUMEN EJECUTIVO.....	5
ABSTRACT.....	6
ÍNDICE	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS	12
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I: DISEÑO METODOLÓGICO	22
1.1. Tipo y forma de investigación	22
1.2. Estrategia metodológica	23
1.3. Determinación de la muestra.....	24
1.4. Proceso de trabajo de campo.....	27
1.5. Definición de variables.....	31
CAPÍTULO II: MARCO CONTEXTUAL	35
2.1. Contexto social.....	35
2.2. Contexto normativo.....	46
2.3. Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.....	48
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO.....	50
3.1. Revisión de conceptos clave.....	50
3.2. Discapacidad	50
3.3. Derecho al trabajo e igualdad de oportunidades	59

3.4. Inserción laboral	63
3.5. Historia de vida	65
3.6. Investigaciones relacionadas	66
3.7. Identificación y definición de los conceptos relativos a las estrategias y herramientas de gestión social	69
<i>CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</i>	73
4.1. La implementación de políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en la empresa privada depende de su política corporativa y compromiso ético	75
4.2. Limitada articulación entre las entidades del Estado para prestar servicios a las personas con discapacidad	110
4.3. El apoyo de la familia se constituye como un factor fundamental para la formación integral de las personas con discapacidad y su acceso al mercado laboral	131
<i>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	137
<i>5.1 Conclusiones</i>	137
<i>5.2. Recomendaciones</i>	142
<i>CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA</i>	145
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	148
<i>ANEXO 1</i>	154
<i>ANEXO 2</i>	157

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia, 2017</i>	377
<i>Tabla 2: Población con discapacidad por sexo, según tipo de discapacidad, 2017</i>	30
<i>Tabla 3: Perú: Población de 3 y más años, con y sin discapacidad, según nivel educativo, 2017</i>	31
<i>Tabla 4: Población económicamente activa ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad, según categoría de ocupación, 2017</i>	33
<i>Tabla 5: Empresas privadas formales de 10 a más trabajadores que cuentan con PCD, según ámbito geográfico y tamaño de empresa, 2014-2018.</i>	37
<i>Tabla 6: Determinación de muestra y técnica de recojo de información</i>	38
<i>Tabla 7: Síntesis de etapas de trabajo de campo</i>	40
<i>Tabla 8: Preguntas y variables de investigación</i>	42
<i>Tabla 9: Definición operacional de variables</i>	43
<i>Tabla 10: Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas privadas. Entrevista a funcionarios</i>	77
<i>Tabla 11: Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas transnacionales. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos</i>	79
<i>Tabla 12: Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas locales. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos</i>	81
<i>Tabla 13: Incremento de exigencias en los perfiles de puestos ofertados para las PCD. Entrevista a funcionarios</i>	85
<i>Tabla 14: Ajustes razonables implementados en empresas privadas para contratación de PCD. Entrevistas a funcionarios</i>	91
<i>Tabla 15: Ajustes razonables implementados en empresas privadas para contratación de PCD. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos</i>	93

Tabla 16: Personal de empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad e inclusión de la PCD. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos.	98
Tabla 17: Existencia de empresas comprometidas con la diversidad cultural e inclusión laboral de las PCD. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos.	101
Tabla 18: Participación de las PCD en las convocatorias laborales. Entrevistas a funcionarios	104
Tabla 19: Articulación de actores clave en la promoción laboral de las PCD. Entrevistas a funcionarios.	111
Tabla 20: Entidades vinculadas a promoción de empleabilidad de las PCD presentan limitaciones en la difusión de sus servicios. Entrevistas a funcionarios, ejecutivos de recursos humanos y familiar de PCD.....	114
Tabla 21: Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación. Entrevistas a funcionarios.	117
Tabla 22: Cumplimiento de cuota laboral para PCD 2015, 2016 y 2017. Verificación en planilla electrónica	118
Tabla 23: Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos.	119
Tabla 24: Falta de estrategias de inclusión digital para las PCD . Entrevistas a funcionarios.	121
Tabla 25: Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a PCD en su proceso de inserción laboral. Entrevistas funcionarios.	124
Tabla 26: Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a PCD en su proceso de inserción laboral. Entrevista ejecutivos de recursos humanos.....	126
Tabla 27: Fortalecimiento de capacidades de empleabilidad de las PCD. Entrevista a funcionarios.	127
Tabla 28: Involucramiento de la familia de la PCD en el proceso de inserción laboral. Entrevista a funcionarios.	135

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Perú: Población por tipo de discapacidad, según área de residencia, 2017.....	39
Figura 2: Perú: Población con y sin discapacidad por sexo, según condición de actividad, 2017	41
Figura 3: Población con y sin discapacidad por condición de pobreza, 2017	44
Figura 4: Principios para otorgamiento de ajustes razonables	89
Figura 5: Acciones para otorgamiento de ajustes razonables en el proceso de selección	90
Figura 6: Ajustes razonables implementados en empresas privadas	96
Figura 7: Etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal	103
Figura 8: Participación de las personas con discapacidad a las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas	1038
Figura 9: Servicios en materia de discapacidad que ofrecen Conadis y MTPE	113
Figura 10: Proceso de fiscalización de cumplimiento de cuota de empleo	116
Figura 11: Proceso de inclusión digital	120
Figura 12: Proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad.....	123
Figura 13: Involucramiento de la familia de la persona con discapacidad en el proceso de inserción laboral.....	133
Figura 14: Articulación de actores clave.....	146

SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

CIF	:	Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud
Conadis	:	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
COVID-19	:	Coronavirus Disease
CV	:	Curriculum vitae
ESE	:	Entrevista semiestructurada
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
Mimdes	:	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
MIMP	:	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MTPE	:	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
ODS	:	Objetivos de desarrollo sostenible
OEA	:	Organización de Estados Americanos
OIT	:	Organización internacional del Trabajo
Omaped	:	Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad
OMS	:	Organización Mundial de la Salud
ONU	:	Organización de las Naciones Unidas
PCD	:	Persona con discapacidad
PEA	:	Población económicamente activa
PIO	:	Plan de Igualdad de Oportunidades
PNDH	:	Plan Nacional de Derechos Humanos
Sunafil	:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

TIC : Tecnologías de la información y comunicación



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001), la discapacidad no es un atributo de la persona, sino que se genera de la interacción de la persona con diversas condiciones ambientales que obstaculizan el ejercicio pleno de sus derechos. En ese sentido, las personas con discapacidad constituyen una población vulnerable que históricamente ha sido excluida y marginada, y cuya participación reducida en actividades educativas, laborales y sociales no es resultado de sus limitaciones, sino de las barreras sociales que impiden su inclusión. La exclusión de las personas con discapacidad es una problemática álgida en nuestro país, ya que es una población invisibilizada a la que se les restringen sus derechos fundamentales, razón por la cual se afecta su bienestar y se les coloca en una situación constante de desventaja.

El trabajo es un derecho fundamental para todo ser humano y, por ende, todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder a un trabajo decente, sin distinción alguna de por medio; sin embargo, las personas con discapacidad no encuentran estas mismas oportunidades, y se ven afectadas a causa de la existencia de barreras sociales que limitan su desarrollo integral en todos los aspectos de su vida, considerando que un trabajo no solamente permite obtener un ingreso económico, sino que también incrementa las capacidades, el conocimiento, las libertades y la autonomía de las personas, lo cual repercute en su bienestar general y su calidad de vida.

Para responder esta problemática, desde el Estado se han implementado políticas y leyes que incorporan a las personas con discapacidad como un grupo vulnerable, por lo que se han establecido diversas estrategias para lograr su inclusión social. Si bien, en nuestro país se están

logrando algunos avances en materia de inclusión de las personas con discapacidad, como es caso de la implementación de la “Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030”, el *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021* (MINJUSDH, 2017), la aprobación de la “Ley de la persona con discapacidad N.º 29973” y la adhesión a la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Naciones Unidas, 2006), dentro de las cuales se establecen estrategias para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad; las últimas cifras reportadas evidencian que, por diversas barreras, estas iniciativas no están siendo efectivas, y que las empresas del sector privado no están colaborando o cumpliendo con su rol social para lograr un país más equitativo, ya que, de acuerdo con el INEI (2019), se encontró que el 44.8 % de la población con alguna discapacidad y el 74.1 % sin ella forman parte de la Población económicamente activa (PEA), con lo cual se revela una brecha de 29.3 % a favor de la población sin discapacidad.

En ese sentido, la política social que se pretende analizar es el *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*; de manera específica, uno de sus objetivos estratégicos vinculados con la promoción y protección los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Para lograr la participación en el mercado laboral, el PNDH ha incorporado acciones estratégicas que garantizan el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y conforme a ajustes razonables.

Cabe indicar que, si bien dentro del PNDH se establecen diversas acciones para incrementar la accesibilidad de las personas con discapacidad al mercado laboral e, inclusive, estas acciones se respaldan con la Ley General de la Persona con Discapacidad, N.º 29973, promulgada en el 2012, en la cual se establece el marco legal para promover la contratación a través de la exigencia de cuotas de empleo y beneficios tributarios para las empresas del sector privado. Estas medidas no están siendo eficaces y no se están logrando los resultados esperados, ya que, de acuerdo con la información reportada por el Ministerio del Trabajo y

Promoción del Empleo (MTPE) (2019), se evidencia que, entre los años 2014 y 2018, la cantidad de empresas que cuentan con trabajadores con discapacidad en su planilla aumentó en solo 1.4 %; es decir, de 5.1 %, en el 2014, a 6.5 %, en el 2018. Por tanto, si bien la tendencia es creciente, la participación de las personas con discapacidad en el sector privado formal continúa siendo mínima.

Sobre la base de este contexto, surge el interés del presente proyecto por la inclusión laboral de las personas con discapacidad, ya que este sector se constituye como la minoría más amplia, puesto que, en nuestro país, el 10.3 % de la población nacional declaró tener algún tipo de discapacidad, lo cual representa la cifra de 3 209 261 personas (INEI, 2019). Además, su participación en el mercado laboral es relativamente baja, sobre todo porque no son reconocidas como sujetos de derecho capaces de desempeñarse en el ámbito laboral; con ello, se les considera como personas incapacitadas para el trabajo, lo cual responde a los prejuicios y estereotipos que persisten en nuestra sociedad.

Por esta razón, para analizar la presente problemática, se tomará como caso de estudio la historia de vida de una persona de 42 años con discapacidad intelectual que reside en la ciudad de Lima. La importancia de este relato radica en su proceso para obtener un empleo formal, cuya experiencia puede ser representativa de personas que tienen características y condiciones similares. Por tanto, esta trayectoria de vida es un medio que nos permitirá comprender, de manera más profunda, las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse al mercado laboral. En esta línea, la pregunta general de investigación que se pretende responder es la siguiente: **¿cuáles son los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana, durante el periodo 2016-2020?**

Nuestra pregunta general se relaciona con el reto de justicia y derechos humanos, ya que la dificultad que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo refleja que

no se les estas visualizando como sujetos de derecho; al contrario, se están generando barreras que impiden su plena y efectiva participación en la sociedad. Asimismo, al presentarse estas dificultades, se limita a las personas con discapacidad en el desarrollo de sus habilidades y potencialidades de empleabilidad y, sobre todo, se vulnera su derecho a un trabajo decente.

Por otro lado, la pregunta general está vinculada a dos objetivos de desarrollo sostenible (ODS): el ODS 8, que busca “Fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos”; y el ODS 10, cuyo propósito es “Disminuir las desigualdades”. En consecuencia, si las personas con discapacidad están enfrentando impedimentos para insertarse en el mercado laboral, se está vulnerando su derecho a un empleo digno y a su autonomía económica y social, con lo cual se incrementan y perpetúan las desigualdades en el país.

A partir de la pregunta general, se han formulado tres preguntas específicas:

- ¿Los procesos de inserción laboral se implementan con un enfoque de diversidad cultural en las empresas?
- ¿Los servicios de empleo del Conadis, MTPE y Omaped satisfacen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad?
- ¿Cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?

Las tres preguntas específicas se relacionan con la pregunta general, ya que los factores que están dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas del sector privado probablemente se encuentren relacionados con la sensibilidad a la diversidad en las empresas, la calidad de los servicios y la atención que se brindan desde las entidades estatales para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, y con el papel que asumen las familias en el proceso de inserción laboral. Asimismo, las preguntas específicas

seleccionadas rescatan la perspectiva de los sujetos de derecho y examinan el cumplimiento pleno de sus derechos en términos de aceptabilidad/calidad, accesibilidad y adaptabilidad, y, además, nos permitirán indagar si la política implementada está contribuyendo a la realización de necesidades fundamentales como la participación, específicamente con relación al trabajo.

Para responder nuestras preguntas de investigación, se analizará la inserción laboral de una persona con discapacidad intelectual en el sector privado de Lima Metropolitana durante el periodo 2016-2020, a partir del caso de estudio único y considerando su historia de vida. Esta persona tiene 42 años, ha culminado su educación básica y reside en uno de los distritos con mayor índice de pobreza de la ciudad de Lima. Este hombre, desde que culminó su educación básica, se ha enfrentado a diversos retos para conseguir un empleo, y recién, en el 2019, a sus 40 años, obtuvo su primer empleo formal a tiempo parcial en una cadena de supermercados, a través del Ministerio de Trabajo, lo que consideró como un hito en su crecimiento personal y, sobre todo, uno de sus mayores motivos de alegría, tanto para él como para su familia. Sin embargo, en el 2020, con la llegada de la COVID-19, la empresa en la cual se encontraba laborando por aproximadamente 6 meses decidió aplicar una suspensión imperfecta de contrato, modalidad en la cual el trabajador deja de prestar sus servicios, pero la empresa continúa abonándole su remuneración, con el fin de salvaguardar su integridad. A pesar de que el vínculo laboral existe, Pachito (seudónimo del entrevistado) se ha sentido nostálgico por no asistir por más de un año a su centro de labores. Conoceremos su trayectoria a lo largo de su vida y por todos los sucesos que experimenta en su búsqueda constante de insertarse al mercado laboral (ver anexo 1).

Asimismo, para el desarrollo del presente estudio, se requirió de la cooperación de funcionarios del MTPE, el Conadis y la Omaped, para comprender cómo se ejecutan las políticas y/o normativas de inserción laboral desde sus respectivas entidades. Por otro lado, ejecutivos de recursos humanos de ocho empresas también participaron en la presente investigación, con el

fin de brindar información sobre los diversos procedimientos y/o estrategias que ejecutan para contratar personas con discapacidad en sus respectivas organizaciones. Finalmente, otro involucrado clave fue un familiar de la persona con discapacidad, pues se consideró relevante conocer el punto de vista que tiene sobre el proceso de inserción laboral de su familiar y su involucramiento en este.

La presente investigación se incluye dentro del campo de la gerencia social, teniendo como marco el *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*; específicamente, la acción estratégica vinculada al acceso al mercado laboral se propone analizar: el limitado acceso de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Por tanto, se abordará una cuestión social que impera atender, porque este acceso limitado al mercado laboral afecta su desarrollo social e incrementa las brechas de desigualdad para este grupo poblacional. Por lo cual, la investigación en gerencia social se preocupa por analizar en qué medida esta política está colocando el bienestar del público en el centro, ya que no está beneficiando a las personas con discapacidad, y, con base en los resultados del presente estudio, se podrá implementar mejoras o ajustes a esta política, con el fin de satisfacer las necesidades humanas de esta población vulnerable y lograr una transformación social.

La investigación también tiene importancia porque aportará a la construcción del conocimiento, ya que, a través de los hallazgos de esta, es decir, las respuestas que se encuentren para cada una de las preguntas planteadas, se llenarán vacíos de conocimiento en la gerencia social, lo cual permitirá comprender mejor la problemática. Además, para resolver los principales dilemas de desarrollo, se requiere producir investigación vinculada a los diferentes retos, por lo cual nuestra investigación aportará a generar conocimiento en torno a los retos de Interculturalidad y justicia y derechos humanos.

Finalmente, sobre las preguntas de investigación, se han formulado los siguientes objetivos:

Objetivo general:

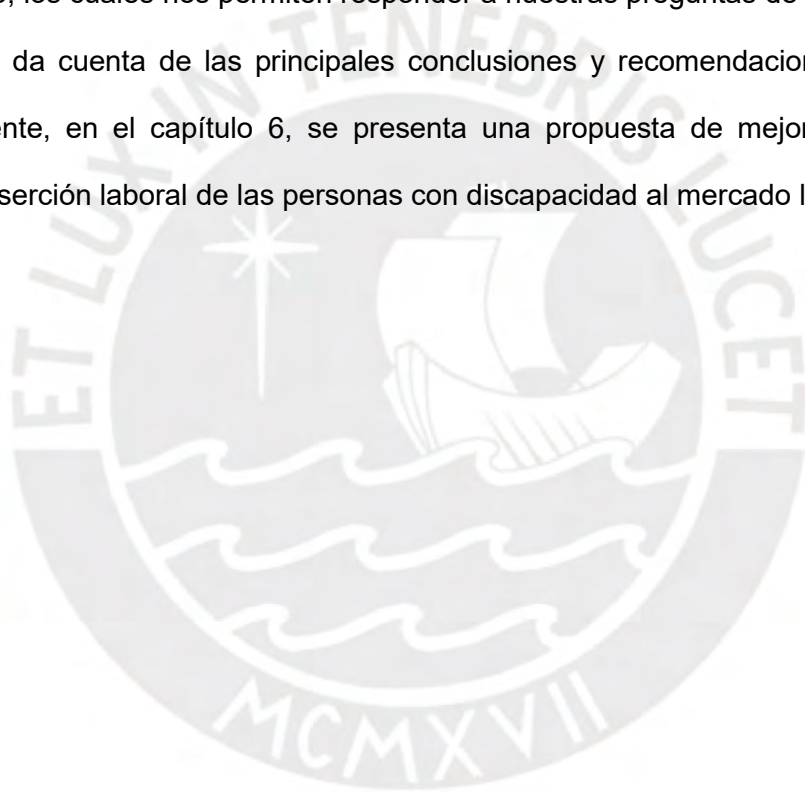
Identificar y analizar los factores que están dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana durante el periodo 2016-2020, analizando las prácticas de empresas privadas y la opinión de una persona con discapacidad para generar recomendaciones que fortalezcan el Plan Nacional de Derechos Humanos.

Objetivos específicos:

- Analizar si los procesos de inserción laboral de las empresas del sector privado se implementan con un enfoque de diversidad cultural.
- Analizar si los servicios de empleo del Conadis, el MTPE y la Omaped satisfacen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad.
- Determinar cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

El planteamiento de estos objetivos se desprende de nuestras preguntas de investigación, y su redacción hace referencia al tipo de conocimiento que se quiere generar en torno a nuestra problemática. Asimismo, estos objetivos orientarán nuestra investigación y, sobre todo, se convertirán en nuestra guía para focalizarnos en lo que el presente estudio pretende conseguir, lo cual se constituirá en un conocimiento útil para la gerencia social. Por tanto, identificar y analizar los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de un análisis de las prácticas de empresas privadas y la opinión una persona con discapacidad, nos permitirá comprender y reflexionar sobre la problemática, con el fin de contribuir a mejorar la política y/o estrategias en torno a la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El presente estudio se ha organizado en seis capítulos para lograr una mayor comprensión. El primer capítulo contiene una revisión del contexto social y normativo en torno a la problemática, además de la presentación del Plan Nacional de Derechos Humanos y sus estrategias vinculadas a la promoción laboral de las personas con discapacidad. El capítulo 2 comprende una revisión de conceptos clave vinculados a la problemática. El capítulo 3 explica la metodología de investigación utilizada, el proceso de trabajo de campo y la definición operacional de las variables. En el capítulo 4, se presenta un análisis de los hallazgos encontrados en el trabajo de campo, los cuales nos permiten responder a nuestras preguntas de investigación. En el capítulo 5, se da cuenta de las principales conclusiones y recomendaciones del presente estudio. Finalmente, en el capítulo 6, se presenta una propuesta de mejora, con el fin de incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad al mercado laboral.



CAPÍTULO I: DISEÑO METODOLÓGICO

1.1. Tipo y forma de investigación

La presente investigación está orientada a identificar y analizar los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de la historia de vida de una persona con discapacidad intelectual, haciendo énfasis en su trayectoria laboral, para, de este modo, conocer su proceso de inserción laboral. Además, en este estudio, participan ocho empresas privadas de Lima Metropolitana de diferentes rubros, y sobre las cuales se indagará en conocer las estrategias que han implementado para incluir a las personas con discapacidad. Es así como, para el presente estudio, se recogieron las percepciones, las opiniones, los intereses y las valoraciones de diferentes actores clave involucrados en la problemática.

Al finalizar el proceso de investigación, se realiza una propuesta de mejora de la política; es decir, tiene fines prácticos. Por tanto, es una investigación aplicada, porque genera conocimientos útiles para la toma de decisiones en torno a una política social.

La forma en la que se realizó la presente fue a través del estudio de caso del proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad intelectual en empresas privadas de Lima Metropolitana durante el periodo 2016-2020. Se trata de un estudio de caso porque recoge la historia de vida de una persona con discapacidad intelectual, quien presenta una trayectoria significativa en su proceso para insertarse al mercado laboral formal, específicamente porque ha enfrentado diferentes barreras que han obstaculizado sus oportunidades para conseguir un empleo; además, si bien los resultados no pueden generalizarse, su historia es común a la de otras personas con discapacidad que presentan características similares. Por esta razón, el

estudio de caso del joven nos permitirá comprender la problemática en mayor profundidad para este grupo vulnerable.

1.2. Estrategia metodológica

La presente investigación se trata de un estudio de caso, lo cual corresponde con una estrategia metodológica cualitativa, puesto que las preguntas y los objetivos de investigación se encuentran orientados a profundizar sobre aquellos factores que dificultan la inserción laboral de una persona con discapacidad intelectual, quien tiene una historia común con otras personas con discapacidad que cuentan con trayectorias y características similares. Esta resulta ser una historia significativa, puesto que nos permitirá comprender la problemática de estudio a partir de las experiencias del protagonista de la historia de vida. Para ello, se indagó sobre las percepciones, las valoraciones, los intereses, las opiniones y las capacidades de los diferentes actores involucrados, para, de este modo, conocer, describir y explicar los diversos significados que le otorgan a la problemática.

Resulta importante mencionar que, para responder la pregunta general de investigación, se han generado preguntas específicas orientadas a conocer si los procesos de inserción laboral en las empresas privadas se realizan bajo un enfoque de diversidad cultural, percepción y satisfacción de las personas con discapacidad sobre los servicios que implementan las entidades estatales, encargadas de la promoción laboral de las personas con discapacidad, así como el papel de las familias en el proceso de inserción laboral. Todas estas preguntas nos ayudan a comprender mejor la problemática, puesto que se profundiza sobre un caso específico y, sobre todo, nos permiten recoger información desde los diferentes involucrados, dándole un énfasis a las personas. Además, nuestras preguntas no tienen el fin de cuantificar o generalizar, sino que aluden a la búsqueda de la comprensión de la problemática a partir de la trayectoria de una

persona con discapacidad y obteniendo datos sobre las perspectivas y puntos de vista de los diferentes involucrados, para así lograr el entendimiento de cuáles y por qué se están generando diversas barreras que impiden el acceso del joven participante de nuestro estudio al mercado laboral.

1.3. Determinación de la muestra

Para el estudio se tienen dos tipos de unidades de investigación: la persona con discapacidad y las empresas privadas. Se seleccionó solo el caso de una persona con discapacidad intelectual, porque, bajo el contexto de la pandemia, se tornó complicado acceder a ellas, sobre todo considerando que son un grupo vulnerable frente a la COVID-19, razón por la cual no se encontraban con la disponibilidad de participar del estudio. Además, se consideró que acceder a una sola persona con discapacidad fue lo más idóneo, debido a la técnica seleccionada para el recojo de información que, en este caso, consistió en la historia de vida, lo cual involucraba realizar entrevistas de profundidad a la persona en varias sesiones, para luego construir su trayectoria de vida.

Por otro lado, se seleccionaron ocho empresas privadas por conveniencia, puesto que son aquellas a las que se tuvo acceso y se encontraban disponibles para participar del estudio. Sin embargo, para que conformen nuestra muestra, tuvieron que cumplir ciertos criterios de inclusión, tales como:

- Contar con más de 50 empleados
- Tener operaciones en Lima Metropolitana
- Contar con un área de Recursos Humanos

De este modo, las empresas que conformaron la muestra fueron las siguientes:

- **Empresa transnacional 1:** tiene su casa matriz en París, brinda servicios de comida y administración de instalaciones, opera en Perú desde hace más de 20 años, cuenta con más de 300 empleados y tiene más de 10 personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa transnacional 2:** su casa matriz se encuentra en España, opera en más de 14 países y brinda servicios de atención al cliente para diversas empresas de sectores de tecnología, finanzas y telecomunicaciones. Inició sus operaciones en Perú hace más de 20 años, cuenta con más de 2000 empleados y tiene personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa transnacional 3:** tiene casa matriz en Colombia, su rubro es de alimentos y bebidas, opera en Perú hace más de 22 años, cuenta con 300 empleados y tiene 10 personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa local 1:** pertenece al rubro pesquero, produce y exporta productos marinos como harina de pescado, tiene más de 2000 trabajadores a nivel nacional y aún no cuenta con personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa local 2:** es del rubro de construcción en acero y tuberías, tiene más de 300 empleados y no cuenta con personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa local 3:** forma parte del rubro de comida rápida, posee más de 150 empleados y no cuenta con personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa local 4:** dedicada a la distribución de insumos farmacéuticos y químicos, tiene más de 100 empleados y no cuenta con personas con discapacidad contratadas.
- **Empresa local 5:** pertenece al rubro de instalación de tuberías para el sector minero, construcción y gas natural, tiene más de 300 empleados y cuenta con 5 personas con discapacidad contratadas, quienes, en su mayoría, adquirieron la discapacidad durante la relación laboral.

En ese sentido, las unidades de la muestra son variadas y estuvieron conformados por una persona con discapacidad, un integrante de su familia (hermana), un funcionario del Conadis, tres funcionarios del MTPE, dos funcionarios del Omaped y ocho ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas privadas. Cabe indicar que estos últimos se conformaron de la siguiente manera:

- Ejecutivo de recursos humanos 1: empresa local 1
- Ejecutivo de recursos humanos 2: empresa transnacional 3
- Ejecutivo de recursos humanos 3: empresa local 3
- Ejecutivo de recursos humanos 4: empresa transnacional 2
- Ejecutivo de recursos humanos 5: empresa local 2
- Ejecutivo de recursos humanos 6: empresa transnacional 1
- Ejecutivo de recursos humanos 7: empresa local 4
- Ejecutivo de recursos humanos 8: empresa local 5

Se ha considerado relevante seleccionar, como parte de la muestra, a una persona con discapacidad, pues es la beneficiaria directa de la política implementada; por lo cual, resulta imprescindible conocer sus percepciones en torno a las dificultades que enfrenta para acceder al mercado laboral. Además, también es importante recoger información desde las familias de las personas con discapacidad, para así conocer el punto de vista que tienen sobre el proceso de inserción laboral y su involucramiento en este. Por otro lado, obtener información desde el punto de vista de los funcionarios del Conadis, MTPE y Omaped resulta muy enriquecedor para comprender cómo es la ejecución de las políticas y/o normativas de inserción laboral desde sus entidades. Por último, conocer la perspectiva de las empresas y cómo incorporan estas políticas en sus procesos organizacionales internos resulta relevante para lograr una mayor comprensión de la problemática.

Las técnicas que se utilizaron para recoger la información fueron las entrevistas semiestructuradas, las historias de vida y la revisión documental.

Tabla 1

Determinación de muestra y técnica de recojo de información

Unidad de análisis	Tamaño de muestra	Método de muestreo	Técnica
Persona con discapacidad	1	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista para historia de vida
Familiar de persona con discapacidad	1	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista semiestructurada
Funcionario Conadis	1	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista semiestructurada
Funcionario MTPE	3	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista semiestructurada
Funcionario Omaped	2	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista semiestructurada
Ejecutivos de recursos humanos de 5 empresas locales y 3 transnacionales	8	No probabilístico - por conveniencia	Entrevista semiestructurada
Documentos normativos	4	-	Revisión documental

Nota. Elaboración propia.

1.4. Proceso de trabajo de campo

El recojo de información se realizó en función de las técnicas descritas en la tabla 6. Se ha optado por seleccionar estas técnicas, principalmente porque, de acuerdo con el tipo de información que se requiere recoger, nos permiten capturar con mayor profundidad las variables de nuestras preguntas de investigación y, además, son las que más se ajustan a nuestras unidades de análisis. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron fueron:

- **Entrevista semiestructurada**

Las entrevistas semiestructuradas nos ayudaron a establecer lineamientos para guiar el proceso de entrevista; sin embargo, también nos han permitido tener la flexibilidad para repreguntar o añadir preguntas durante la aplicación. El instrumento que se utilizó para esta técnica fueron las guías de entrevistas, y nuestras fuentes de información fueron un familiar de la PCD, un funcionario del Conadis, un funcionario del MTPE, un funcionario del Omaped y ejecutivos de recursos humanos. A través de estas entrevistas, se obtuvo información acerca de percepciones, opiniones, comportamientos, procesos, estrategias, etc., en torno al proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado. La entrevista para cada involucrado tuvo una duración aproximada de entre 60-90 minutos, y se realizó en una sola sesión a través de la plataforma Zoom.

- **Historia de vida**

La historia de vida nos ha permitido obtener una narración secuencial de los hechos vividos por una persona con discapacidad intelectual; específicamente, de episodios relacionados con su proceso para insertarse al mercado laboral. Además, la historia de vida nos ha permitido obtener información de mayor profundidad sobre las percepciones, las opiniones y las reflexiones que tienen las personas con discapacidad en torno a la inserción laboral, lo cual resulta muy enriquecedor para el presente estudio, en comparación con las entrevistas. El instrumento que se utilizó fue la guía de historia de vida, y la fuente de información fue una persona con discapacidad intelectual. Cabe indicar que el levantamiento de información se realizó en dos sesiones, de aproximadamente 90 minutos cada una, y el recojo fue presencial, cumpliendo con los protocolos de bioseguridad contra la COVID-19, para minimizar cualquier tipo de riesgo hacia el entrevistado y el entrevistador.

Cabe indicar que, con el consentimiento del joven participante, las entrevistas fueron grabadas, lo cual permitió, posteriormente, la transcripción de esta. Después, se procedió a construir la historia de vida del joven, redactando su biografía, de acuerdo con su ciclo de vida; es decir, organizando la información por etapas: niñez, adolescencia, juventud y adultez; pero con un enfoque principal en su trayectoria hacia la inserción laboral. Además, es preciso mencionar que la historia de vida se enriqueció con el testimonio de la hermana del joven, lo cual permitió aclarar algunos pasajes relatados por el protagonista de la historia. El relato de la historia de vida se ha realizado en primera persona, y nos permitirá comprender la problemática de estudio a partir de la trayectoria individual del participante.

- **Revisión documental**

Se revisaron cuatro documentos del Ministerio de Trabajo orientados a establecer procedimientos y normativas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Se elaboraron matrices para sistematizar la información más relevante y con la finalidad de que nos permitan responder a nuestra pregunta de investigación.

Por último, resulta relevante mencionar las dos etapas del trabajo de campo para la presente investigación: la recolección de información y el procesamiento y el análisis de la información.

Durante la etapa de recolección de información, se procedió con algunos pasos previos al trabajo de campo *in situ*, como la revisión y la selección de las técnicas e instrumentos más pertinentes a utilizar; la definición del tamaño de la muestra para cada instrumento seleccionado, y la elaboración, la validación y el reajuste de los instrumentos. Posteriormente, se procedió con el trabajo de campo, para lo cual, en primer lugar, se estableció contacto con las fuentes de información y, luego de la confirmación de fechas y horarios, se llevó a cabo la aplicación de los diferentes instrumentos a través de la plataforma Zoom o, en otros casos, de manera presencial.

Para la etapa de procesamiento y análisis, se procedió a elaborar un *file* por cada instrumento aplicado; luego, se desgravaron los audios y videos registrados, para así realizar la transcripción de estos. Después de esto, se hizo un análisis e interpretación de los hallazgos encontrados.

Tabla 2

Síntesis de etapas de trabajo de campo

Recolección de información	Revisión de las técnicas e instrumentos más pertinentes a utilizar
	Definición de las técnicas e instrumentos
	Definición del tamaño de la muestra para cada instrumento
	Elaboración y revisión de instrumentos
	Validación de instrumentos
	Reajuste de instrumentos
	Trabajo de campo:
	Establecimiento de contacto con las fuentes de información
	Aplicación de instrumentos
Procesamiento y análisis	Elaboración de file por instrumento
	Desgrabación de videos, audios y transcripciones
	Esbozo de primeros hallazgos
	Análisis e interpretación de hallazgos

Nota. Elaboración propia.

1.5. Definición de variables

La pregunta general del presente estudio consiste en identificar y analizar los factores que están dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas del sector privado de Lima Metropolitana, y la cual se pretende responder a través de tres preguntas específicas. En ese sentido, las preguntas de la presente investigación nos orientan sobre lo que debemos buscar o mirar; sin embargo, para delimitar mejor lo que queremos indagar, ha sido necesario identificar las variables para cada una de las preguntas específicas, permitiéndonos así tener una mirada más concreta y específica de cada uno de los elementos de nuestras preguntas.

Tabla 3

Preguntas y variables de investigación

Lista de variables
Pregunta general de investigación: ¿cuáles son los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana, durante los años 2016-2020?
Pregunta 1: ¿Los procesos de inserción laboral se implementan con un enfoque de diversidad cultural en las empresas?
<ul style="list-style-type: none">• Implementación de procedimientos internos para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas
<ul style="list-style-type: none">• Ajustes razonables que se han implementado en empresas privadas para incorporación de personas con discapacidad y generar entornos laborales más accesibles
<ul style="list-style-type: none">• Personal de la empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad cultural e inclusión de las PCD
<ul style="list-style-type: none">• Existencia de empresas privadas comprometidas con la diversidad e inclusión laboral
<ul style="list-style-type: none">• Participación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas
<ul style="list-style-type: none">• Opinión de la persona con discapacidad sobre los procesos de selección y contratación implementados en empresas privadas; es decir, si efectivamente son accesibles e inclusivos

Pregunta 2: ¿Los servicios de empleo del Conadis, MTPE y Omaped satisfacen las necesidades y las expectativas de las personas con discapacidad?
<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de actores claves en la promoción laboral de las PCD
<ul style="list-style-type: none"> • Las entidades vinculadas a la promoción laboral de las PCD presentan limitaciones en la difusión de sus servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalización del cumplimiento de las cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas privadas
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de estrategias de inclusión digital para la PCD
<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento que se realiza a las PCD en el proceso de inserción laboral desde las entidades del Estado como MTPE, Conadis y Omaped
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de las PCD
<ul style="list-style-type: none"> • Opiniones de las PCD sobre los servicios que brindan Conadis, Omaped y MTPE
Pregunta 3: ¿Cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?
<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento de las familias de las PCD en el proceso de búsqueda de empleo

Nota. Elaboración propia.

Las variables identificadas se definen a continuación en la tabla 4:

Tabla 4*Definición operacional de variables*

Variable	Definición operacional
1. Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas	Hace referencia a la existencia de procedimientos internos, manuales, reglamentos, directrices, filosofía o algún tipo de documento en el cual se deje constancia de que los procesos de contratación de la empresa son inclusivos y se incentiva la participación de las personas con discapacidad.
2. Ajustes razonables que se han implementado en empresas privadas para la incorporación de personas con discapacidad y generar entornos laborales más accesibles	Se refiere a las modificaciones mínimas que se han realizado en el entorno laboral de la empresa para incorporar personas con discapacidad (rampas, adaptación de pruebas psicológica escritas en formato braille, etc.).
3. Personal de la empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad cultural e inclusión de las PCD	Alude a si los trabajadores de la empresa privada han recibido alguna capacitación y/o sensibilización sobre temas diversidad cultural, en particular, sobre discapacidad. Se indaga sobre la frecuencia de capacitaciones y/o sensibilizaciones, se recoge información sobre las opiniones y/o conocimientos que tiene la persona de la empresa privada en torno a la diversidad y la discapacidad.
4. Existencia de empresas privadas comprometidas con la diversidad e inclusión laboral	Hace referencia a empresas que han incorporado, como parte de su filosofía, un compromiso para generar entornos inclusivos para las poblaciones más vulnerables, tales como las personas con discapacidad, y cuentan con estrategias tangibles para contratarlas.
5. Participación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas	Alude a la postulación de las personas con discapacidad a las convocatorias laborales, asistencia a evaluaciones y/o entrevistas. Se indaga sobre la frecuencia con las que se realizan convocatorias laborales para PCD, el desempeño en las evaluaciones y/o entrevistas, y se recoge valoración sobre cómo los trataron durante estas.
6. Opinión de la persona con discapacidad sobre los procesos de selección y contratación implementados en empresas privadas; es decir, si efectivamente son accesibles e inclusivos	Se refiere a la valoración que tienen las personas con discapacidad sobre las ofertas laborales, las evaluaciones psicológicas, las entrevistas y la contratación que se realizan desde el sector privado para las personas con discapacidad.
7. Articulación de actores clave en la promoción laboral de las PCD	Alude a cómo las diferentes entidades estatales vinculadas con la promoción laboral establecen acuerdos, coordinan, definen recursos, acciones y estrategias para la consecución de objetivos comunes en torno a la inserción laboral de la persona con discapacidad.

<p>8. Las entidades vinculadas a la promoción laboral de las PCD presentan limitaciones en la difusión de sus servicios</p>	<p>Hace referencia a la difusión que realizan las entidades estatales (MTPE, Conadis y Omaped), para dar a conocer sus servicios de promoción de la inserción laboral para la población con discapacidad y empresas del sector privado.</p>
<p>9. Fiscalización del cumplimiento de las cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas privadas</p>	<p>Hace referencia a la existencia de mecanismos en el Conadis y el MTPE para fiscalizar a las empresas y verificar el cumplimiento de las cuotas de contratación de las personas con discapacidad, indagando sobre la frecuencia con la que se visita a las empresas, la cobertura de empresas fiscalizadas y los hallazgos que recogen en estas visitas.</p>
<p>10. Falta de estrategias de inclusión digital para la población con discapacidad</p>	<p>Alude al acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías de información (TICs), el fortalecimiento de habilidades blandas para usar las TIC y al uso activo de la tecnología.</p>
<p>11. Seguimiento que se realiza a las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral desde las entidades del Estado, como MTPE, Conadis y Omaped</p>	<p>Se refiere al grado en el cual las instituciones como Conadis, Omaped y MTPE se comunican con las personas con discapacidad para informarles de las vacantes ofertadas, brindarles sugerencias que deben tomar en cuenta en las entrevistas; si llaman a las empresas privadas, para informarse sobre la fase en la cual se encuentra el postulante con discapacidad; y. en caso no haya sido seleccionado, indagar el motivo.</p>
<p>12. Fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de las PCD</p>	<p>Alude a si las personas con discapacidad han asistido a alguna capacitación sobre el proceso de cómo insertarse al mercado laboral, liderado por Conadis, Omaped y MTPE. Se indaga sobre la frecuencia, la duración y la cobertura, y se recoge valoración sobre su utilidad.</p>
<p>13. Opiniones de las personas con discapacidad sobre los servicios que brindan CONADIS, OMAPED y MTPE</p>	<p>Se refiere a la valoración que tienen las personas con discapacidad sobre la atención que reciben de Conadis, Omaped y MTPE, indagando sobre los tiempos que les toma realizar trámites o solicitudes en estas instituciones, el trato que reciben del personal de las oficinas empleo y el acompañamiento que reciben para incorporarse al mercado laboral.</p>
<p>14. Involucramiento de la familia de la persona con discapacidad en los procesos de búsqueda de empleo</p>	<p>Hace referencia al apoyo que brindan las familias a las PCD en la revisión de ofertas de empleo en las páginas de las empresas o instituciones estatales (Conadis, Omaped, MTPE), las postulaciones, la asistencia a entrevistas y a la actualización del <i>curriculum vitae</i>.</p>

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO II: MARCO CONTEXTUAL

2.1. Contexto social

Alrededor del 15 % de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad; es decir, aproximadamente más de mil millones de personas. La discapacidad, sobre todo, afecta a las poblaciones más vulnerables, lo cual incrementa las brechas de desigualdad en el mundo, ya que, a nivel global, son las personas con discapacidad las que tienen los peores resultados en educación, salud, participación económica y, por ende, registran una de las tasas más altas de pobreza, en comparación con las personas sin discapacidad (OMS, 2011).

La inclusión social de las personas con discapacidad es una problemática poco visibilizada en nuestro país, sobre todo por la existencia de brechas que siguen incrementando las desigualdades y posicionando a las personas con discapacidad en una situación de desventaja. En ese sentido, cada día, las personas con discapacidad se tienen que enfrentar a diferentes obstáculos que dificultan su acceso a servicios como salud, educación, empleo, transporte, información, espacios públicos y, sobre todo, a la poca tolerancia a la diversidad. Junto con ello, se encuentran las escasas acciones que se implementan desde el Estado para promover y garantizar una igualdad de oportunidades, lo que resulta insuficiente para lograr una inclusión efectiva de la persona con discapacidad en los diferentes ámbitos de su vida. Según Tovar y Fernández (2005), las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más afectados por la discriminación, lo que las coloca en una posición de mayor desventaja en comparación con otros grupos. Forman parte de poblaciones que, debido a su origen étnico, cultura, nivel intelectual o apariencia física, se encuentran en una situación de abandono sistemático (p. 4).

En consecuencia, para la presente investigación, se ha considerado importante abordar la problemática en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, lo cual se constituye como una necesidad urgente de atender, ya que el acceso a un trabajo decente es un derecho fundamental de toda persona.

Además, si bien desde el Estado se han formulado algunas políticas y normas para lograr la participación de las personas en los ámbitos laboral, educativo, político, entre otros; estas no están siendo efectivas o no se están cumpliendo por diversos factores. Principalmente, en el ámbito laboral, la participación de las personas con discapacidad no se ha incrementado de manera significativa en los últimos años, y esto lo podemos verificar en los estudios que se han realizado recientemente sobre ellas, los cuales dan cuenta de que se hallan en una situación de vulnerabilidad. Resulta importante mencionar que, en las últimas décadas, se han realizado algunos estudios para conocer el tamaño y las características de la población con discapacidad; por ello, el INEI, en el 2012, realizó la primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad, la cual se constituye como uno de los primeros esfuerzos nacionales para estimar la prevalencia de discapacidad en nuestro país y, sobre todo, por conocer diversos aspectos relacionados a salud, educación, empleo, vivienda, transporte, entre otros. Asimismo, en el 2017, el INEI realizó el Censo Nacional, en el cual se recoge información sobre la población con discapacidad y permite conocer sus características sociodemográficas. Por otro lado, en el periodo 2014-2018, el MTPE realizó la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo y la Encuesta Mensual del Empleo del Sector Construcción, con el objetivo de conocer la contratación de personas con discapacidad en el sector privado.

En el Perú, de acuerdo con el censo nacional realizado por el INEI en el 2017, la población con discapacidad asciende a 3 209 261 personas, lo cual representa el 10.3 % de la población total. Asimismo, el 11.5 % del total de mujeres (1 820 304 mujeres) y el 9 % del total de hombres (1 388 957 hombres) tiene algún tipo de discapacidad, lo cual evidencia que existe una mayor

cantidad de mujeres con discapacidad en relación a los hombres. Esto podría responder a que las mujeres tienden a ser más longevas, y considerando que la discapacidad se incrementa mayormente en la adultez mayor; por lo cual, la adquisición de algún tipo de discapacidad se acentuaría para el grupo poblacional femenina.

En cuanto al lugar de residencia, 2 715 892 personas con algún tipo de discapacidad residen en el área urbana; mientras que, en el área rural, la población con discapacidad es de 493 369. En ese sentido, Lima es la provincia con mayor porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad (31.2 %), seguida por los departamentos de Piura (5.4 %), La Libertad (5.2 %), Puno (5 %) y Arequipa (5 %).

Tabla 5

Población con y sin discapacidad, según sexo y área de residencia, 2017

Sexo y Área de residencia	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	31 237 385	3 209 261	10,3	28 028 124	89,7
Hombre	15 467 946	1 388 957	9,0	14 078 989	91,0
Mujer	15 769 439	1 820 304	11,5	13 949 135	88,5
Área Urbana	25 579 027	2 715 892	10,6	22 863 135	89,4
Hombre	12 581 299	1 145 448	9,1	11 435 851	90,9
Mujer	12 997 728	1 570 444	12,1	11 427 284	87,9
Área Rural	5 658 358	493 369	8,7	5 164 989	91,3
Hombre	2 886 646	243 509	8,4	2 643 137	91,6
Mujer	2 771 712	249 860	9,0	2 521 852	91,0

Fuente: INEI (2019).

Además, es importante mencionar que, de acuerdo con el grupo etario, se ha verificado que, en la población adulta mayor, la prevalencia de la discapacidad se incrementa, ya que, del total de personas con algún tipo de discapacidad, aproximadamente un 40.1 % corresponde al

grupo de 60 y más años, y un 21.9 % corresponde al grupo de 45 a 59 años. Por otro lado, según el estado civil, 34.7 % de la población total con discapacidad es casada, 29 % son solteros y 16.7 % son convivientes (INEI, 2019).

Asimismo, en el censo nacional del INEI (2019), se encontró que el 81.6 % del total de personas con discapacidad manifestó tener solo una discapacidad, y 18.4 % manifestó tener dos a más discapacidades. En ese sentido, la dificultad visual resultó ser las más frecuente, con un 48.3 %; en segundo lugar, se encuentran las dificultades para moverse o caminar, afectando al 15.1 %; en tercer lugar, las dificultades de audición, con un 7.6 %; y, en cuarto lugar, la dificultad para entender y/o aprender, con un 4.2 %.

Tabla 6

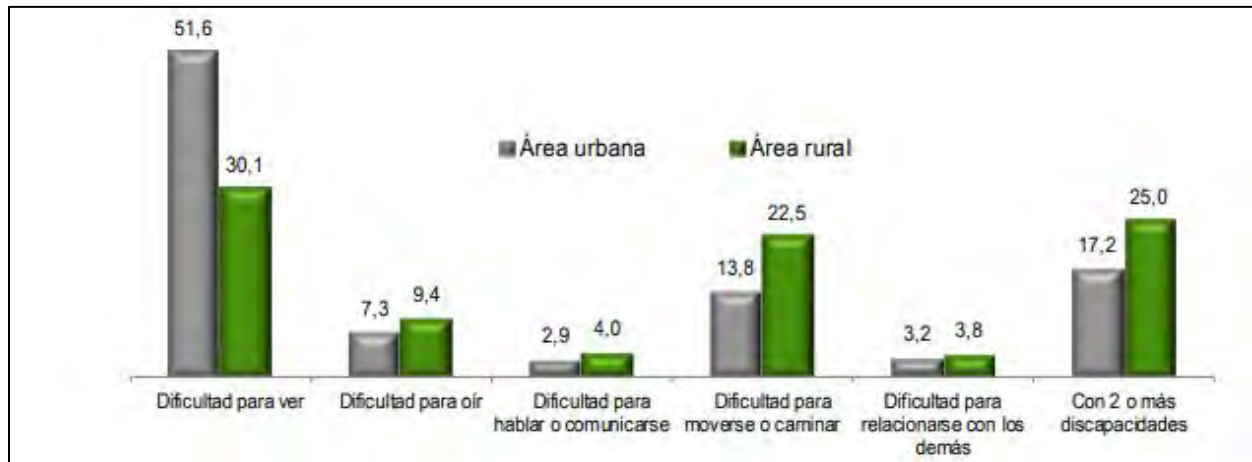
Población con discapacidad por sexo, según tipo de discapacidad, 2017

Tipo de discapacidad	Población con discapacidad		Sexo			
			Hombre		Mujer	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	3 209 261	100,0	1 388 957	100,0	1 820 304	100,0
Con 1 discapacidad	2 618 026	81,6	1 128 561	81,3	1 489 465	81,8
Dificultad para ver	1 550 196	48,3	608 124	43,8	942 072	51,8
Dificultad para oír	243 486	7,6	135 780	9,8	107 706	5,9
Dificultad para hablar o comunicarse	98 979	3,1	58 531	4,2	40 448	2,2
Dificultad para moverse o caminar	485 211	15,1	208 990	15,0	276 221	15,2
Dificultad para entender o aprender	135 210	4,2	62 362	4,5	72 848	4,0
Dificultad para relacionarse con los demás	104 943	3,3	54 773	3,9	50 170	2,8
Con 2 o más discapacidades	591 235	18,4	260 396	18,7	330 838	18,2

Fuente: INEI (2019).

Figura 1

Perú: Población por tipo de discapacidad, según área de residencia, 2017



Fuente: INEI (2019).

Por otro lado, de acuerdo con el INEI (2019), se encontró que la población con alguna discapacidad tiene un menor nivel educativo en comparación con las personas sin discapacidad, ya que el porcentaje de las personas con discapacidad sin ningún nivel educativo es del 13.4 %, mientras que para la población sin discapacidad es del 5.5 %. Además, las personas con discapacidad que tienen una educación de nivel secundaria son del 28.7 %, mientras que en la población sin discapacidad son del 36.4 %. En ese sentido, se puede observar que las brechas se incrementan y el nivel educativo es determinante para que las personas, posteriormente, puedan acceder a un empleo.

Tabla 7

Perú: Población de 3 y más años de edad, con y sin discapacidad, según nivel educativo, 2017

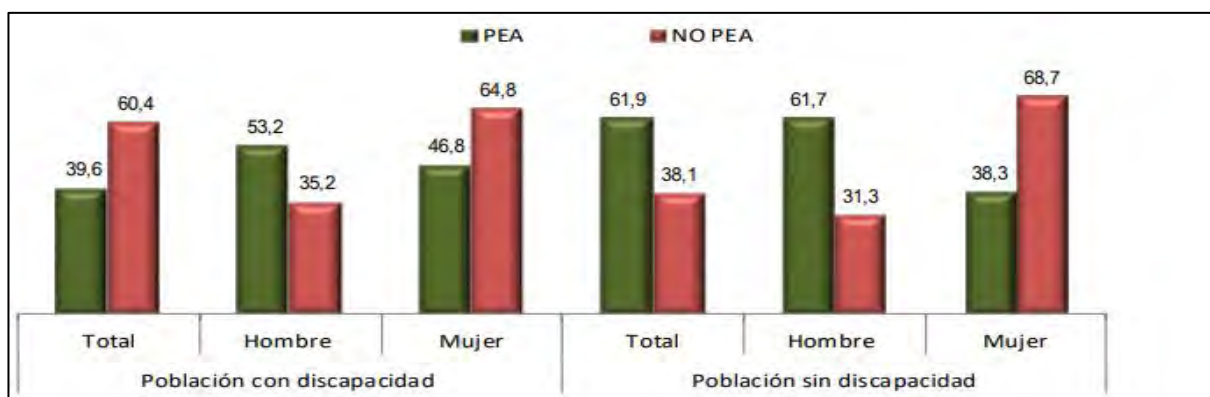
Nivel de Educación	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	29 681 671	3 189 379	100,0	26 492 291	100,0
Sin nivel	1 896 323	428 950	13,4	1 467 373	5,5
Inicial	1 584 062	53 726	1,7	1 530 336	5,8
Primaria	7 779 709	1 093 196	34,3	6 686 513	25,2
Secundaria	10 555 271	914 660	28,7	9 640 611	36,4
Básica Especial	49 538	17 232	0,5	32 306	0,1
Superior No Universitaria incompleta	1 237 767	91 389	2,9	1 146 378	4,3
Superior No Universitaria completa	2 052 471	166 763	5,2	1 885 708	7,1
Superior Universitaria incompleta	1 555 870	125 598	3,9	1 430 273	5,4
Superior Universitaria completa	2 613 898	261 252	8,2	2 352 646	8,9
Maestría / Doctorado	356 761	36 612	1,1	320 148	1,2

Fuente: INEI (2019).

En cuanto a las características laborales, la información obtenida en el censo nacional resulta muy relevante y pertinente para lograr una mayor comprensión de la problemática que la presente pretende abordar. En esa línea, de acuerdo con las cifras registradas, la población con discapacidad que forma parte de la población económicamente activa (PEA) es del 39.6 %, y las que son parte de la población económica no activa (No PEA) ascienden a 60.4 %; mientras que, para la población sin discapacidad, la PEA es de 61.9 %, lo cual refleja una diferencia porcentual de 22.3 % más que la PEA con discapacidad.

Figura 2

Perú: Población con y sin discapacidad por sexo, según condición de actividad, 2017



Fuente: INEI (2019).

Además, del total de trabajadores con discapacidad, se encontró que 23.9 % se desempeña como trabajadores no calificados de servicios, peones, ambulantes y afines, y el 23.5 % labora como trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado. Asimismo, según la categoría ocupacional, 48.9 % se desempeña como trabajadores independientes; 27.1 %, como empleados, y 15 %, como obreros; y resulta importante mencionar que el porcentaje de personas sin discapacidad que se ubican en la categoría de independiente es 38.3 %, lo que se traduce en una diferencia de 10.6 % en comparación con el grupo con discapacidad.

Tabla 8

Población económicamente activa ocupada de 14 años y más con y sin discapacidad, según categoría de ocupación, 2017

Categoría de Ocupación	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	13 116 422	1 039 109	100,0	12 077 313	100,0
Empleador/a o patrono/a	552 144	52 927	5,1	499 217	4,1
Trabajador/a independiente o por cuenta propia	5 131 479	508 070	48,9	4 623 409	38,3
Empleado/a	4 323 030	281 659	27,1	4 041 371	33,5
Obrero/a	2 640 512	155 784	15,0	2 484 728	20,6
Trabajador/a en negocio de un familiar	265 213	30 065	2,9	235 147	1,9
Trabajador/a del hogar	204 045	10 604	1,0	193 441	1,6

Fuente: INEI (2019).

Por otro lado, de acuerdo con el MTPE (2019), el número de empresas privadas que cuentan con trabajadores con discapacidad en su planilla aumentó de 5.1 %, en el 2014, a 6.5 %, en el 2018, lo cual permite dar cuenta de que la tendencia de contratación se incrementó en el sector privado, pero las cifras aún resultan poco alentadoras, ya que la variación es mínima. Asimismo, del 2014 al 2018, las empresas de 10 a 49 empleados, inclusive, han disminuido la cantidad de personas con discapacidad en su planilla; mientras que las empresas de 50 a más empleados han incrementado la contratación de personas con discapacidad. A nivel de Lima Metropolitana, la variación de la contratación de personas con discapacidad es similar a la encontrada a nivel del país, ya que, en el periodo 2014-2018, en empresas de 10 a 49 trabajadores, se evidencia una disminución que ha pasado del 3.9 % al 2.5 %; mientras que, en empresas de 50 a más trabajadores, la tendencia de contratación se ha incrementado de 16.6 % a 31.2 %.

Tabla 9

Empresas privadas formales de 10 a más trabajadores que cuentan con PCD, según ámbito geográfico y tamaño de empresa, 2014-2018

Ámbito geográfico/sector	2014(A)	2018(B)	Variación(A-B)	Tendencia
Perú Urbano	5,1	6,5	▲ 1,9	
10 a 49 trabajadores	3,5	2,6	▼ -0,9	
50 a más trabajadores	14,1	27,6	▲ 13,5	
Lima Metropolitana	5,5	6,0	▲ 0,5	
10 a 49 trabajadores	3,9	2,5	▼ -1,4	
50 a más trabajadores	16,6	31,2	▲ 14,6	
Principales Ciudades	4,0	7,9	▲ 3,9	
10 a 49 trabajadores	2,1	3,0	▲ 0,9	
50 a más trabajadores	10,0	22,3	▲ 12,3	
Sector Construcción (Lima Metropolitana)	4,2	4,8	▲ 0,6	
10 a 49 trabajadores	2,6	1,2	▼ -1,4	
50 a más trabajadores	6,4	9,1	▲ 2,7	

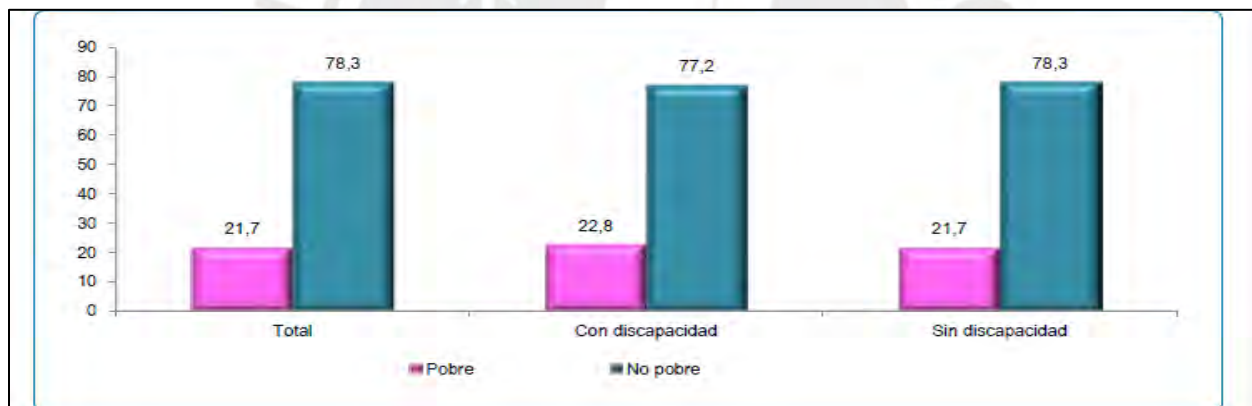
Fuente: MTPE (2019).

De acuerdo con las cifras mencionadas, se visualiza que la tendencia de contratación de personas con discapacidad en el sector privado es aún mínima y que, a pesar de tener el *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*, que tiene dentro de sus acciones estratégicas garantizar el acceso al mercado de trabajo y el desempeño de labores, en igualdad de condiciones y conforme a ajustes razonables, y que, además, se sostiene sobre la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual establece una cuota de contratación de 3 % para aquellas empresas con más de 50 trabajadores, no se están obteniendo los resultados esperados; es decir, no se ha incentivado la contratación de las personas con discapacidad en el sector privado. Ante dicha situación, se hace necesario identificar aquellos factores que están obstaculizando esta inserción laboral.

Además, con base en las estadísticas reportadas en torno a las características sociodemográficas de las personas con discapacidad, se puede observar que no tienen las mismas oportunidades que una persona sin discapacidad, pues experimentan obstáculos que les impiden su plena participación en la sociedad y vulneran sus derechos fundamentales. Una consecuencia de las dificultades que enfrentan en el ámbito laboral consiste en la limitación de sus ingresos económicos, lo cual genera que se posicionen en una situación de pobreza, ya que, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares, realizada por el INEI en el 2017, el 22.8 % de las personas con discapacidad se encuentran en situación de pobreza.

Figura 3

Población con y sin discapacidad por condición de pobreza, 2017



Fuente: INEI (2018).

Hay que mencionar, además, que para el presente estudio han participado ocho empresas privadas; de las cuales, tres son empresas transnacionales y cinco son empresas locales, es decir, de capitales peruanos.

En cuanto a las empresas transnacionales participantes, la primera es una multinacional con casa matriz en París, y brinda servicios de comida y administración de instalaciones

alrededor del mundo; en Perú, opera desde hace más de 20 años y cuenta con más de 300 empleados, entre las cuales hay más de 10 personas con discapacidad contratadas. La segunda empresa tiene casa matriz en España; está presente en más de 14 países; brinda servicios de atención al cliente para diversas empresas de sectores de tecnología, finanzas y telecomunicaciones; inició operaciones en Perú hace más de 20 años; tiene más de 2000 empleados; y cumple con su cuota de contratación de personas con discapacidad. La tercera empresa es de alimentos y bebidas, tiene casa matriz en Colombia; opera en el Perú desde hace más de 22 años, donde es uno de los líderes en su rubro; cuenta con 300 empleados, y tiene 10 personas con discapacidad contratadas.

En cuanto a las empresas locales, la primera es del rubro pesquero, produce y exporta productos marinos como harina de pescado, fue fundada hace más de 20 años, y tiene más de 2000 trabajadores a nivel nacional; sin embargo, no tiene personas con discapacidad contratadas. La segunda empresa es de construcción en acero y tuberías, fue fundada hace más de 40 años, tiene más de 300 empleados y no tiene personas con discapacidad contratadas. La tercera empresa es de comida rápida, inició operaciones hace más de 5 años, tiene más de 150 empleados y aún no cuenta con personas con discapacidad contratadas. La cuarta empresa es de distribución de insumos farmacéuticos y químicos, fue fundada hace más de 15 años y tiene más de 100 empleados, pero no cuenta aún con personas con discapacidad contratadas. Finalmente, la última empresa es del rubro de instalación de sistemas de conducción de fluidos (tuberías) para los sectores minero, construcción, automotriz y distribución de gas natural; fue fundada hace más de 10 años; tiene más de 300 empleados y cuenta con 5 personas con discapacidad contratadas.

2.2. Contexto normativo

Para el presente estudio, resulta relevante identificar la normativa internacional y nacional que se ha implementado con relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; sobre todo, porque nos permitirá conocer las diferentes acciones que se han asumido para enfrentar la problemática sobre las limitadas oportunidades laborales de las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

2.2.1. Lineamientos Internacionales

- La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948, en París.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, aprobada por el Estado peruano mediante resolución legislativa N.º 29127, ratificada con decreto supremo N.º 073-2007-RE.
- 291.^a Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, aprobada mediante la resolución legislativa N.º 27484, ratificada por el Decreto Supremo N.º 025 - 2001-RE.

Las normativas Internacionales que se han identificado en torno a la problemática del presente estudio reconocen el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades, teniendo los mismos derechos y libertades que cualquier otra persona sin discapacidad, y no deben enfrentar discriminación fundamentada en su discapacidad, ya que la igualdad es inherente a todo ser humano. Además, hacen referencia que los Estados deben adoptar las medidas necesarias para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, salvaguardando su derecho a tener un trabajo digno, verificando que los entornos

laborales sean accesibles e inclusivos, y prohibiendo la discriminación por motivos de discapacidad.

2.2.2. Lineamientos nacionales

- Ley N.º 28867, publicada el 9 de agosto del 2006, que modifica el artículo 323.º del código penal que sanciona los actos discriminatorios.
- Ley N.º 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley N.º 27711, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que promueve el acceso al mercado de trabajo, como son las personas con discapacidad.
- Decreto Supremo N.º 007-2008 - Mimdes aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018.
- Decreto Supremo N.º 002-2018 - JUS aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
- Decreto Supremo N.º 007-2021-MIMP aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030.

Las normativas nacionales que se han establecido desde el Estado para enfrentar la problemática se constituyen como lineamientos fundamentales que se tienen que cumplir para implementar iniciativas desde el sector público y/o privado. En ese sentido, el marco legal nacional busca promover y garantizar los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, generando entornos accesibles e inclusivos, para así disminuir las barreras que limitan su acceso a servicios como la educación, empleo, transporte, entre otros. Además, con base en la Ley N.º 29973, se establecen medidas para incentivar la contratación de las personas con discapacidad, lo cual se encuentra alineado con las metas del *Plan de Igualdad de Oportunidades* (MIMP, 2016).

2.3. Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021

El Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH) 2018-2021 ha sido elaborado por todos los sectores del Poder Ejecutivo, bajo la coordinación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Es una política clave para promover, garantizar y orientar las intervenciones del Estado en materia de derechos humanos.

El PNDH tiene diversos lineamientos estratégicos dirigidos a diferentes grupos poblacionales; sobre todo, hace énfasis en los grupos que se encuentra en una situación de desprotección, dentro de los cuales se encuentran las personas con discapacidad.

Para nuestra investigación, nos centraremos en uno de sus objetivos estratégicos, vinculado con la promoción y la protección los derechos humanos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Para lograr la participación en el mercado laboral, el PNDH ha incorporado acciones estratégicas que coadyuvan a garantizar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y conforme a ajustes razonables, y para lo cual tiene como indicadores el porcentaje de empresas privadas con más de 50 trabajadores que cumplen con la cuota de contratación y el número de personas con discapacidad que han sido colocadas en un puesto de trabajo. Cabe mencionar que ambos indicadores son responsabilidad del MTPE.

El PNDH ha evaluado su implementación durante los dos primeros años de vigencia (2018-2019), y, en el informe de evaluación, se presentan los resultados que ha conseguido en función de sus líneas de acción e indicadores. Para la línea de acción vinculada al acceso laboral de las personas con discapacidad, se encontró que, específicamente, para su indicador de desempleo por condición de discapacidad, la meta para el 2019 era reducir a 11.5 % la tasa de desempleo; sin embargo, el MTPE no brindó información sobre el avance de cumplimiento de este compromiso. Un segundo indicador asumido para el 2019 consistía en colocar a aproximadamente 4058 personas con discapacidad en puestos de trabajo; no obstante, el MTPE

no presentó información para verificar el cumplimiento de tal compromiso asumido en el PNDH. Finalmente, un tercer indicador que tampoco se pudo evaluar, por no contar con información por parte del MTPE, consistió en el porcentaje de empresas privadas con más de 50 trabajadores que cumplen con el 3 % de la cuota de empleo (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH], 2021).

Esta falta de información sobre los avances en materia de accesibilidad laboral para las personas con discapacidad da cuenta de que las diferentes entidades estatales, a pesar de que tienen metas establecidas y estrategias, no se encuentran alineadas y comprometidas en lograr que esta población se inserte de manera efectiva al mercado laboral y en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad.

La precariedad en la cual se encuentran las personas con discapacidad es alarmante, sobre todo porque no pueden satisfacer sus necesidades básicas, pues la dificultad para insertarse laboralmente implica que sus ingresos económicos son limitados y, en muchos casos, conlleva a insertarse a un mercado laboral informal, en el cual las condiciones laborales son deficientes. Por tanto, las metas del PNDH relacionadas a garantizar la accesibilidad laboral todavía se encuentran en un horizonte lejano y, mientras persistan estas desigualdades, nuestro país no logrará un verdadero desarrollo social.

Por último, cabe indicar que, en la actualidad, el MINJUSDH se encuentra trabajando en el diseño y la formulación de la Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos, para lo cual ha realizado un proceso de consulta nacional, con el fin de identificar y analizar los diferentes factores que inciden en la situación de desigualdad, exclusión y mayor vulnerabilidad de las poblaciones marginadas e invisibilizadas, dentro de las cuales se encuentran las personas con discapacidad. A través del diseño de esta política, se busca concertar un trabajo articulado entre las diversas instancias del Estado, para así responder de manera efectiva a la problemática de discriminación y desigualdad en el ejercicio de los derechos humanos.

CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO

3.1. Revisión de conceptos clave

Los conceptos clave seleccionados para el presente estudio son los siguientes: discapacidad, inserción laboral y derecho al trabajo, igualdad de oportunidades e historia de vida; los cuales se encuentran alineados a nuestros objetivos de investigación y a los dilemas de desarrollo de interculturalidad y justicia y derechos humanos. Además, la selección de estos conceptos responde a que se han revisado documentos de consenso internacional y se han identificado, en torno a ellos, algunos construidos por organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud, entre otros.

3.2. Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU sostiene que la discapacidad no debe ser comprendida como una anomalía que reside en el sujeto, sino que debe empezar a ser visualizada como una anomalía de la sociedad, resultado de la forma en que se ha construido el entorno, los productos y los servicios, los cuales son poco accesibles y excluyentes, impidiendo así la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad (citado en MIMP, 2016). Esta concepción se basa en el modelo social, en el cual se plantea que la discapacidad se origina en la interacción de una persona con su medio ambiente, lo que evidencia limitaciones para las personas con discapacidad, pues se les ubica en una posición de desventaja, negándoles sus derechos fundamentales y, por tanto, afectando su bienestar.

Históricamente, la discapacidad ha sido considerada como un problema de la persona, una carencia que reside en el individuo y la cual impide que puedan acceder a una educación, empleo, vida política, entre otros. Sin embargo, en las últimas décadas, esta definición ha ido evolucionando a través de diversos modelos y/o enfoques.

3.2.1. La discapacidad desde diferentes enfoques

a- Modelo de prescindencia.

De acuerdo con este modelo, en la antigüedad, se consideraba que la discapacidad tenía un origen religioso, un castigo divino por un pecado cometido por los padres de la persona con discapacidad o también una advertencia divina sobre alguna catástrofe que se avecinaba. Además, consideraba a la persona con discapacidad como un individuo que no realiza ningún aporte a la sociedad, representando una carga para esta, y cuya vida no tiene ningún sentido. Bajo este modelo, se establecieron diversas políticas, por las cuales se realizaban prácticas como el infanticidio.

Según Palacios (2008), desde el submodelo eugenésico no se le otorga valor a la vida de la persona con discapacidad, se le menosprecia y visualiza como una carga para la sociedad, y como consecuencia de estas creencias, niños y niñas afectados por algún tipo de discapacidad congénita son sometidos a infanticidio. Además, encontró que aquellas personas que adquieren la discapacidad con posterioridad al nacimiento tienen la posibilidad de acceder a un tratamiento diferente, en el cual se les otorga ayudas de subsistencia, pero en su mayoría estos medios de soporte se encuentran ligados a ser objeto de burla y diversión (p. 38).

Para este modelo, la discapacidad era una condición desdeñable y significaba debilidad, lo cual generaba marginación y exclusión, puesto que se consideraba que la vida de la persona

con discapacidad no era prescindible para la sociedad, lo cual, en muchos casos, podía conllevar a prácticas de infanticidio.

b- Modelo rehabilitador o modelo médico.

Este modelo surge a finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, y representó un cambio en la percepción de la discapacidad, pues ya no se consideraba que esta se originaba por causas divinas, sino que respondía a razones científicas, por lo que se comenzó a considerar a las personas con discapacidad como seres que pueden aportar algo a la sociedad, siempre y cuando sean rehabilitadas. Este modelo se basa en la rehabilitación de la persona, centrándose en el déficit de esta, y considerando que la discapacidad es un problema que radica propiamente en el sujeto producto de una enfermedad, trauma o condición de salud. Esto generó respuestas asistencialistas por parte de los estados, pues se consideraba que las personas con discapacidad tenían menor valía que el resto.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud publicó la Clasificación Internacional de la Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, que hace hincapié en el impacto de la enfermedad, utilizando el término “discapacidad” para hacer referencia a una población con impedimento para desarrollarse de manera habitual, asociándolo a la disfuncionalidad. En esta clasificación, se realiza una diferenciación entre deficiencia, discapacidad y minusvalía: La deficiencia (impairment) hace referencia a trastornos físicos, psicológicos, fisiológicos o alteraciones morfológicas en el cuerpo de un ser humano. Discapacidad es la dificultad para realizar diversas actividades como consecuencia de estas deficiencias (impairment), y estas limitaciones están definidas en función de cómo afectan la vida de una persona. Por último, minusvalía consiste en aquella situación de vulnerabilidad y desventaja en la que se coloca a una persona como

consecuencia de una deficiencia o discapacidad, restringiéndoles su acceso a diversas actividades sociales y económicas (citado en INEI, 2019).

El modelo médico o rehabilitador se centra en la diversidad funcional, y busca la recuperación o tratamiento de las personas para “normalizarlas”, lo cual, en muchos casos, podía tener como consecuencia la discriminación de la persona con discapacidad, ya que se centraba en la “enfermedad”, visualizando a la persona como “anormal” y, por tanto, estigmatizándola, no valorando sus diferencias y sus capacidades. En muchas oportunidades, bajo este modelo, las personas con discapacidad fueron recluidas en instituciones para ser rehabilitadas y, en la mayoría de los casos, contra su propia voluntad, pues se alegaba que esto era por el propio bien de la persona, con lo cual se violaba sus derechos fundamentales y ocasionaba que pierdan sus libertades. No obstante, cabe mencionar que el modelo médico o rehabilitador, si bien otorga un excesivo protagonismo al diagnóstico clínico para comprender la discapacidad, subestimando y dejando de lado otros factores asociados, y, por tanto, visualizando la discapacidad de manera parcial, esto no quiere decir que la dimensión médica no sea necesaria, sino que el problema surge, cuando desde este enfoque, se quiere determinar el estilo de vida de la persona con discapacidad.

c- Modelo social.

De acuerdo con este modelo, la discapacidad no es un atributo de las personas, sino que es el resultado de las relaciones sociales; específicamente, de las barreras que se imponen en la sociedad. Estas barreras restringen la participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, ya que se obstaculiza su derecho a acceder a servicios como la educación, el empleo, el transporte, la vida política, etc., los cuales se constituyen como derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción alguna. Además, bajo este modelo, se

considera que las personas con discapacidad son valiosas y tienen mucho que aportar a la sociedad, y que contribuyen en igual medida que otra persona sin discapacidad. En esa línea, Palacios (2008) propone una mirada muy interesante sobre la discapacidad, remarcando que la vida y el aporte de una persona con discapacidad tienen la misma significancia que los de una persona sin discapacidad. Además señala que la contribución de una persona con discapacidad se encuentra relacionada con la aceptación, el respeto y el reconocimiento de estas diferencias; es decir, desde este enfoque se tiene el objetivo de valorar a las personas por sus capacidades, otorgándoles las mismas oportunidades para su desarrollo (pp.104-105).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2011), se define a la discapacidad como un término que denota la interacción entre las personas con una condición de salud y factores ambientales (actitudes, estereotipos, prejuicios, barreras físicas), producto de esta interacción se generan restricciones y limitaciones en la participación de las personas con algún tipo de discapacidad.

El modelo social constituye un avance frente a los otros modelos de prescindencia y de rehabilitación, pues se considera la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y mediante la cual se entiende que las personas con discapacidad forman parte de un colectivo que históricamente ha sido rezagado por la sociedad, limitando su acceso e inclusión en la sociedad. En esa línea, Muñoz (2004) propone una mirada interesante del modelo social, enfatizando tres factores clave que caracterizan a la persona con discapacidad: el cuerpo, el entorno inmediato (familia) y el entorno social. En cuanto al cuerpo, se hace hincapié en la importancia de considerar las habilidades y capacidades del individuo, en lugar de centrarse únicamente en identificar aquellos funcionamientos anatómicos que difieren con los parámetros de normalidad. El entorno inmediato se refiere en cómo la familia puede facilitar o entorpecer el desarrollo de las capacidades de un miembro con algún tipo de discapacidad; la manera en que lo aborden y los recursos que proporcionen serán claves para su integración en la sociedad. Por

último, el entorno social proporcionara las oportunidades o barreras para el desarrollo de una persona con discapacidad (citado en Maldonado, 2013).

En la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud - CIF (OMS, 2001) la discapacidad no se encuentra determinada por la condición médica, sino por las propias barreras físicas y sociales que el entorno le impone, las cuales obstaculizan su integración plena y adecuada en la sociedad. El modelo social se orienta a incentivar mayor independencia de la persona con discapacidad, asegurar que participen activamente en todas las decisiones de su vida, adaptar el entorno a sus necesidades y aprovechar al máximo las capacidades de las personas y, sobre todo, considerándolas valiosas para el desarrollo de nuestra sociedad, pues su contribución es igual de importante que otra persona sin discapacidad.

d- Modelo biopsicosocial.

Los modelos médico y social frecuentemente se presentan como excluyentes o dicotómicos; pero, desde el modelo biopsicosocial, la discapacidad no puede visualizarse como puramente médica o puramente social, por lo cual se necesita un modelo que represente un equilibrio entre ambos. En ese sentido, este modelo considera aspectos científicos, pero también reconoce la importancia de la diversidad, para así superar barreras que se les han impuesto a quienes tienen alguna discapacidad. La OMS (2014) propone una mirada interesante al respecto, argumentando que ninguno de los modelos es completamente adecuado de manera aislada y considera que la discapacidad debe comprenderse como un fenómeno complejo que responde tanto a factores del cuerpo humano como a factores sociales, los cuales se interrelacionan constantemente. Frente a ambas perspectivas, la OMS propone el modelo biopsicosocial:

Este modelo es una síntesis de las diferentes perspectivas de la salud: la biológica, la individual y la social. En consecuencia, desaparece el término minusvalía y el concepto discapacidad se

convierte en un concepto que engloba el resultado de la interacción de: Deficiencias, entendidas cómo déficit en el funcionamiento, limitaciones en la actividad, que sustituye al anterior concepto de discapacidad, restricciones en la participación, que sustituye a minusvalía y, barreras y restricciones ambientales (citado en Conde, 2014).

En ese sentido, el modelo biopsicosocial comprende las discapacidades como el resultado de la interacción entre las condiciones de salud y los factores del entorno; además, en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se reconoce que el concepto de “discapacidad” se encuentra en constante evolución, y que, al definirse como una interacción, se reconoce que este no es un atributo de la persona. Por otro lado, es importante mencionar que en la convención se declara que la persona con discapacidad es un sujeto con derechos y obligaciones; por lo tanto, se debe garantizar la igualdad de oportunidades laborales, sociales, políticas y económicas; para lo cual es determinante eliminar aquellas barreras que le impiden gozar de sus derechos, que por naturaleza le son inherentes e irrenunciables.

Por otro lado, es importante mencionar que de acuerdo con la Ley N.º 29973 se define a la persona con discapacidad como alguien que presenta una o más deficiencias permanentes, ya sean físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, y que, debido a la interacción con diversas barreras actitudinales y del entorno, puede enfrentar limitaciones en el ejercicio de sus derechos y en su plena integración a la sociedad en condiciones de igualdad con los demás (2012: s.p.).

Además, es relevante mencionar que el actual modelo sobre el cual se basa la Organización Mundial de Salud es el modelo biopsicosocial, y con el cual se busca que las personas con discapacidad tengan una vida tan normal como aquellas personas sin discapacidad. Por ello, desde un enfoque humanista, se pretende responder a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad, procurando su igualdad de oportunidades a través de la reducción de barreras que limitan su inclusión en la sociedad.

Para la presente investigación, el modelo que se empleará y sobre el cual se trabajará será el modelo biopsicosocial, en el cual se tomará en cuenta los factores biológicos, psicológicos y sociales para la comprensión de la discapacidad, en el cual interactúan características de las personas y del contexto social. Así, se concibe al ser humano en todas sus dimensiones, bajo una mirada holística; por tanto, este modelo resulta el más pertinente para el presente estudio, pues tienen una mirada más integral de la discapacidad.

3.2.2. Tipos de discapacidad

De acuerdo con el Conadis (Minsa, s.f.), existen cuatro tipos de discapacidades:

- *Discapacidad física:* dificultad del individuo para moverse, como en el caso de la osteoartritis, osteomielitis, esclerosis múltiple, etc.
- *Discapacidad sensorial:* asociada a uno de los sentidos, usualmente visual o auditiva.
- *Discapacidad intelectual:* existe una dificultad de la persona para aprender, y hay una alteración en el desarrollo perceptivo, lingüístico, afectivo y motor.
- *Discapacidad mental:* asociada con deficiencias de tipo emocional, cognitivo y de comportamiento.

3.2.3. Familia y discapacidad

La familia es el primer entorno en el que la persona se desarrolla a nivel emocional, afectivo, social, físico e intelectual; se encarga de satisfacer las necesidades básicas y brindar protección a los miembros que la conforman. Sin embargo, el nacimiento de un hijo con discapacidad puede suponer un proceso bastante difícil para todos los integrantes de la familia. Según Alemán (2015): “una familia en fase de crianza de algún hijo o hija con discapacidad,

supone una situación que genera diversos sentimientos en los padres y las madres. Ante este tipo de situación es común tener una serie de sentimientos como: culpa, miedo, rechazo, negación y por último la aceptación” (p. 2).

Durante este proceso, se puede presentar una desestructuración, situación en la que el padre puede abandonar a la familia, sobre todo cuando la discapacidad es severa. La forma en que los integrantes de la familia aborden la situación va a depender de la personalidad, los valores, las creencias, las experiencias previas y la unión familiar.

Tras el nacimiento de un hijo o hija con discapacidad, se han señalado diversas etapas por las que, por lo general, atraviesan las familias. Según Kubler-Ross (citado en Alemán, 2015), las diferentes etapas por las que atraviesan los padres son las siguientes:

- a) **Negación:** en esta etapa, los padres mantienen la esperanza de que el diagnóstico pueda ser incorrecto.
- b) **Agresión:** es posible que los padres se enfrenten entre sí o que uno de ellos responsabilice al otro por la situación del hijo; además, podrían rechazar al niño.
- c) **Negociación:** en esta etapa, aunque no se llega a aceptar plenamente al hijo, los padres se muestran dispuestos al diálogo.
- d) **Depresión:** durante esta etapa, al evaluar la situación del hijo en el contexto familiar y social, los padres pueden experimentar síntomas propios de la depresión.
- e) **Aceptación:** es posible que sea total o parcial, y su duración varíe. Además, durante períodos de crisis, es probable que alguna de las fases previas se reexperimente.

Además, cuando se tiene un integrante con algún tipo de discapacidad, la familia puede asumir prácticas negativas o positivas. Según Madrigal (2015), entre las prácticas negativas más relevantes se encuentran la sobreprotección, el control riguroso de los horarios y las actividades que la persona con discapacidad debe o no realizar a lo largo del día. En ciertos casos extremos,

estas prácticas pueden derivar en un abandono total (p. 199). Estas prácticas de sobreprotección merman la libertad de las personas con discapacidad, incrementan su dependencia e inseguridad y pueden convertirse en un factor que obstaculiza su desarrollo integral.

Por otro lado, Madrigal (2015) sostiene que una práctica se considera positiva cuando la familia adopta un papel motivador frente a los retos laborales que enfrente la persona con discapacidad, confiando en sus capacidades a pesar de las diversas deficiencias que pueda presentar (p. 200). Es decir, cuando se le otorga la libertad de tomar sus propias decisiones y se reconoce su capacidad de autodeterminación, incentivando su desarrollo.

3.3. Derecho al trabajo e igualdad de oportunidades

De acuerdo con la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos; por tanto, todas y todos tenemos los mismos derechos para gozar de una vida plena y digna. No obstante, las personas con discapacidad se enfrentan constantemente a situaciones de discriminación y exclusión en el mercado laboral, así como en otros ámbitos de su vida, por lo que no se respetan sus derechos fundamentales expresados en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* y en la Constitución política. En consecuencia, las cifras de desempleo en esta población es alta, lo cual las posiciona en una situación de desventaja y exclusión, ya que no tienen las mismas oportunidades que otra persona sin discapacidad; además, esta limitada inserción al mercado laboral responde a prejuicios y estereotipos en torno a sus capacidades, ya que, en la mayoría de casos, se considera que no son personas productivas y eficientes y, por el contrario, se las visualiza como personas “enfermizas” que solo incrementarían los costos laborales de las empresas. Esto se encuentra totalmente alejado de la realidad, ya que las personas con discapacidad pueden ser tan

productivas como una sin discapacidad; sin embargo, al no considerarse esto, se vulnera su derecho al trabajo estipulado en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*:

1. Toda persona tiene el derecho de acceder al empleo, seleccionar su ocupación de manera libre, disfrutar de condiciones laborales equitativas y satisfactorias, y contar con protección frente al desempleo
2. Todas las personas tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo equivalente, sin distinción alguna.
3. Toda persona que desempeñe un trabajo tiene derecho a recibir una compensación justa y adecuada que le garantice, a ella y a su familia, una vida digna y que será complementada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.
(Naciones Unidas, 2015, p. 48)

La igualdad de oportunidades es un concepto que hace referencia a que todas las personas deben tener las mismas posibilidades, aunque esto no necesariamente implique que obtengan los mismos resultados. Esta concepción de igualdad reconoce que las diversas barreras con las que se enfrentan las personas con discapacidad pueden limitar su participación en la sociedad; por lo que considera necesario cambiar el entorno social para así promover el acceso, la inclusión y los recursos para garantizar que las personas con discapacidad puedan aprovechar las oportunidades que se les ofrecen en igualdad de condiciones con otras personas sin discapacidad.

Además, cabe indicar que, desde la OIT (2014), se han establecido directrices bajo el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, estableciendo que los Estados deben adoptar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y sin discapacidad, asegurando el trato equitativo entre hombres y mujeres con discapacidad e implementando medidas de acción positiva para garantizar el cumplimiento de estos principios. Además, se destaca la importancia de la participación plena, entendiendo la

readaptación profesional como el proceso que permite a la persona con discapacidad acceder, mantener y avanzar en un empleo adecuado, favoreciendo así su integración en la sociedad (pp. 6-7).

El principio de igualdad se encuentra ligado a la noción de dignidad humana, y se basa en la idea de que todos los seres humanos, independientemente de sus características, son iguales en valor e importancia. En la Declaración de Filadelfia, publicada en 1944 (OIT, s.f.), se establece que todos y todas, sin distinción alguna, tienen derecho a tener una vida decente, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y con igualdad de oportunidades; es decir, todas y todos deberíamos tener las mismas oportunidades para participar en el mercado laboral.

Las normas sobre la igualdad de oportunidades de las Naciones Unidas (1993) sostienen que los sistemas sociales, el entorno físico, los servicios, la información y la documentación deben estar disponibles para todos, con especial énfasis en las personas con discapacidad. De igual manera, se destaca que las necesidades de todas las personas son igualmente importantes y que la sociedad debe ofrecer los recursos necesarios para satisfacer esas necesidades, asegurando que todos tengan las mismas oportunidades de participación. Asimismo, establecen que, a medida que las personas con discapacidad ejercen sus derechos, también asumirán las responsabilidades correspondientes. Por lo tanto, como parte de la promoción de la igualdad de oportunidades, los Estados deben adoptar medidas que fomenten la creación de estas oportunidades (s.p.).

De acuerdo con las normas establecidas por la ONU, las cuales se constituyen como directrices para los estados y se deben implementar de manera transversal en todas las políticas, planes, legislación, entre otros, es preciso mencionar que desde estas normas se busca que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades en el ámbito laboral y otros, para

lo cual el entorno social debe ser accesible para todos y todas, procurando la equidad y el respeto a la diversidad.

De acuerdo con Quiñonez y Rodríguez (2014):

En la igualdad de oportunidades prima la idea de revertir situaciones de desigualdad sustancial o material de ciertos colectivos, aun cuando dicha desigualdad ya está legalmente proscrita y este enfoque tiene una perspectiva material, en el que se admite la intervención del estatal a través de acciones positivas para revertir situaciones de desigualdad histórica y socialmente arraigadas que afectan a determinados colectivos (p. 34).

En ese sentido, resulta importante implementar políticas de igualdad efectivas para disminuir las brechas de desigualdad en los colectivos que se encuentran disminuidos en sus derechos fundamentales, sobre todo porque son las personas con discapacidad las que constantemente enfrentan dificultades para acceder a una educación inclusiva, lo cual repercute en el desarrollo de sus habilidades técnicas, para así lograr una inserción laboral, y, aunado a ello, se enfrentan con los prejuicios en torno a su desempeño laboral.

En el reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad (MIMP, 2014), se establece que la igualdad de oportunidades es un principio que garantiza que todas las personas con discapacidad, en su calidad de ciudadanos, tengan los mismos derechos y deberes que los demás, con el objetivo de incentivar su participación activa en todos los ámbitos de la sociedad.

Igualdad de oportunidades, para el presente trabajo, significa que las personas con discapacidad puedan participar de los diferentes procesos de convocatoria laboral del sector privado y tener la oportunidad de ser contratados en la misma medida que otra persona sin discapacidad. Asimismo, igualdad de oportunidades implica que las personas con discapacidad reciban los apoyos necesarios para poder tener las mismas oportunidades y que, desde el Estado, se garantice su desarrollo para asumir un rol productivo en la sociedad. De esta manera,

se estará contribuyendo a disminuir brechas de desigualdad, a través de la eliminación de diversas barreras que impiden que las personas participen y tengan las mismas posibilidades que otras personas sin discapacidad para insertarse laboralmente.

3.4. Inserción laboral

La inserción o inclusión laboral de las personas con discapacidad; es decir, que puedan acceder al mercado laboral, resulta aún un desafío para el Estado peruano; sobre todo porque, a pesar de haber establecido diversos lineamientos normativos, estos no se están cumpliendo, por lo cual la contratación de personas con discapacidad en el sector privado es mínima. Ahora bien, aunque la tendencia en los últimos años nos muestra que se ha incrementado la contratación, esto resulta aún poco significativo, pues las variaciones son mínimas.

En el estudio sobre la inclusión laboral realizado por Muñoz, se menciona lo siguiente:

Uno de los principales obstáculos y puntos clave a tratar para lograr una inclusión laboral exitosa de las personas con discapacidad es el denominado “entorno más inmediato” para el trabajador con discapacidad, es decir, los actores que aparecen en su cotidianidad, en otras palabras, sus compañeros de trabajo y empleadores. Después de realizar un estudio a partir de una muestra de 123 trabajadores pertenecientes al sector textil, con una perspectiva de género y con base en la teoría psicológica del comportamiento, el autor señala que la intención de apoyo a la inclusión laboral de las Personas con discapacidad se encuentra condicionada por los prejuicios de la sociedad y que la variable género sí se convierte en un elemento relevante en el proceso, pues en general se subestima a las mujeres, más si tienen discapacidad. De esta manera, además de mostrar las bajas tasas de inclusión laboral y de empleo para las mujeres respecto de los hombres, el análisis realizado concluye que las actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad son

en su mayoría negativas, están cargadas de prejuicios y catalogan a este grupo como inferior e incompetente para desarrollarse en el mercado laboral (citado en Pineda y Luna, 2018).

En ese sentido, es importante mencionar que las personas con discapacidad se enfrentan de manera constante a todo tipo de barreras para poder insertarse en el ámbito laboral y, sobre todo, a barreras actitudinales de las personas de su entorno más inmediato, lo cual se manifiesta a través de rechazo, marginación y exclusión de las personas con discapacidad. Esta barrera no se menciona en la definición de discapacidad, pero es un factor relevante para tener en cuenta para promover la igualdad de oportunidades. Por otro lado, a fin de que una persona pueda insertarse al campo laboral, es importante que se fomente la diversidad cultural y que, fundamentalmente, se valore y respete a todas las personas, sin distinción alguna. Asimismo, es relevante que el entorno realice *ajustes razonables* para que se puedan erradicar todo tipo de barreras que impidan la participación plena de las personas en la sociedad.

Los ajustes razonables son determinantes para promover la diversidad y la inclusión en el mercado laboral, ya que la mayoría de los trabajadores con discapacidad necesitaran un ajuste razonable para insertarse a un empleo, ya sea desde la postulación a un puesto de trabajo o la permanencia en el puesto. En esa línea, resulta importante conocer la conceptualización de ajustes razonables. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los ajustes razonables son aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias y que no involucran una carga económica desproporcional para el empleador, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad gocen de su derecho de igualdad de oportunidades (citado en OIT, 2017).

Inclusive, en el artículo 2 de la Convención, se indica que no realizar ajustes razonables es una forma de discriminación:

Determinados trabajadores pueden encontrarse con barreras para acceder al empleo o ascender o permanecer en él debido a factores tales como el entorno físico en el lugar de trabajo o el modo

en el que se organiza el trabajo. Con los ajustes razonables se pretende suprimir o reducir esas barreras adaptando la manera existente de hacer las cosas o suprimiendo las barreras físicas en el lugar de trabajo allí donde sea necesario y viable, como sustituir escaleras por rampas con el fin de facilitar el acceso a quienes utilicen sillas de ruedas (citado en OIT, 2017).

Estas definiciones resultan importantes, ya que los empleadores, en su mayoría, consideran que contratar a una persona con discapacidad incrementa los costos laborales de la empresa, ya que se tiene que rediseñar la infraestructura de la empresa, lo cual implica un costo muy alto, razón por la cual deciden no incorporar personas con discapacidad a sus empresas. Sin embargo, eso no es cierto, ya que los ajustes que solicitan son razonables, adaptaciones necesarias que no son desproporcionadas. Aun más, existe un desconocimiento sobre los beneficios de contratar personas con discapacidad, pues esto genera lugares inclusivos para trabajar y fomenta un clima de valoración por la diversidad.

3.5. Historia de vida

Para la presente investigación, el caso a estudiar se construye a partir de la historia de vida de un hombre de 42 años con discapacidad intelectual residente en la ciudad de Lima Metropolitana; por ello, se trata de un tipo de caso único, en el cual la persona será protagonista de su historia, sobre todo considerando que cada persona es única. En este sentido, a partir de su voz, conoceremos sus experiencias y trayectoria en el proceso de inserción laboral.

La historia de vida es un relato en sobre la trayectoria de una persona mediante el cual el entrevistado nos relata sus experiencias. De acuerdo con Feixa (2020): “La historia de vida no es, pues, un monólogo, sino fruto de un diálogo, del que surge una narración más o menos estructurada. El objetivo es presentar la trayectoria vital de una persona en sociedad, en un tiempo y en un espacio determinados, incluyendo la valoración subjetiva de dicha trayectoria”

(p. 4). Es decir, se basa en una serie de conversaciones entre el investigador y el entrevistado, las cuales pueden complementarse con entrevistas a personas de su entorno, cartas, diarios, entre otros.

Feixa (2020) agrega: “el principal valor de las historias de vida es que permiten acceder a informaciones sobre las personas y sobre la sociedad que es difícil —si no imposible— obtener por otras vías, y hacerlo no de manera abstracta, fría o impersonal, sino de manera concreta, caliente, encarnada... permite conocer mejor la vida de grupos subalternos o marginados” (p. 4). Por tanto, el entrevistado es el protagonista de su propia historia: se le otorga una voz y se trata de comprender la historia, cultura y estructura de una sociedad a través de una trayectoria individual.

Para nuestro estudio, se va a construir la historia de vida una persona con discapacidad, la cual tiene 42 años, y, si bien recogeremos las diferentes experiencias que ha vivido a lo largo de su vida, nos enfocaremos, sobre todo, en su etapa laboral, para así comprender el camino que ha tenido que transitar para conseguir su primer empleo formal. Además, es una oportunidad de otorgarle una voz a una persona con discapacidad intelectual, grupo que sistemáticamente se encuentra invisibilizado, y por el cual las estrategias implementadas para lograr su inclusión aún continúan siendo mínimas.

3.6. Investigaciones relacionadas

Para lograr una mayor comprensión sobre la problemática, es importante revisar otras investigaciones que hayan abordado aspectos relacionados al presente estudio, y, sobre todo, los hallazgos, los cuales pueden ser un punto de partida.

Un estudio realizado por Del Águila (2011) sobre la identificación de factores limitantes en el diseño, implementación y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) para las

personas con discapacidad, encontró que tanto el PIO 2003-2007 como el PIO 2009-2018 no estaban siendo efectivos, puesto que no se estaba logrando la reducción de brechas de desigualdad para las personas con discapacidad. En ese sentido, los hallazgos que encontró el estudio estuvieron relacionados con que la Comisión Multisectorial que realiza el seguimiento, monitoreo e implementación del PIO no se encontraba lo suficientemente sensibilizada sobre las diferentes barreras que enfrentan las personas con discapacidad en su día a día, y, por ello, no le brindaban el interés necesario a la problemática. Además, existía una significativa debilidad estructural e institucional en el Conadis, lo cual impedía una adecuada ejecución de sus funciones como ente rector de la discapacidad, pues incluso se encontró que un alto porcentaje de trabajadores había ingresado a laborar a dicha institución por favores políticos y no necesariamente por sus méritos profesionales. Por otro lado, se reveló que una gran cantidad de funcionarios solo tiene un dominio moderado del PIO, teniendo un conocimiento limitado sobre las personas con discapacidad, considerando que la discapacidad es una carencia del individuo y es esta la que le impide participar en la vida social, y, en un muchos casos, esto podía generar estereotipos y una subestimación de las propias capacidades, percibiéndolas como sujetos pasivos “beneficiarios” que solo se encuentran a la espera de “ayuda” del Estado peruano. También encontró que existe una baja participación de las personas con discapacidad en las tareas relacionadas al PIO, y esto se generaba por la discriminación de los funcionarios públicos hacia ellos, ya que no se les consultaba ni se consideraban sus opiniones en torno al PIO. El estudio realizado por Del Águila permite dar cuenta de que la poca efectividad del PIO responde, en gran medida, a una debilidad estructural y de gestión de las entidades rectoras de discapacidad, lo cual, a su vez, se traduce en seguir exacerbando la exclusión de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos (laboral, educativo, salud, entre otros) y, por tanto, seguiremos alejándonos de ser una sociedad inclusiva para todas y todos.

Otro estudio realizado por Huamán (2015) sobre factores limitantes y promotores del

Programa Nacional “Vamos Perú”, para la inserción laboral de personas de 30 años a más en Lambayeque, encontró que los espacios en los cuales se realizan las capacitaciones del programa son accesibles, lo cual permitía que puedan acceder mujeres embarazadas, niños, adultos mayores y las personas con algún tipo de discapacidad. Sin embargo, con base en el análisis documental, se encontró que, durante el periodo 2012-2013, el programa en la región Lambayeque solo tuvo a siete personas con discapacidad como beneficiarias, lo cual representaba el 0.8 % respecto del total de beneficiarios atendidos en la región; además, de las siete personas, solo dos lograron insertarse al mercado laboral. Estos resultados en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de un programa liderado por el Estado peruano, resultan preocupantes; sobre todo porque, si los cambios no provienen de los entes rectores y no se impulsan de manera efectiva e integral las políticas sociales para lograr una inclusión verdadera de las personas con discapacidad, no lograremos cambios significativos y, por tanto, no logaremos promover una cultura que valore la diversidad cultural en las empresas de sector privado.

Por otro lado, un estudio realizado por Velarde, Llinas y Barboza (2018) sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, para el cual se aplicó una encuesta a 188 gerentes de empresas peruanas, así como entrevistas a 12 informantes claves, reveló que no se cumple con la inclusión de las personas con discapacidad en el sector privado, de acuerdo con lo establecido en la Ley N.º 29973, la cual dispone una cuota de contratación de 3 %. En ese sentido, se encontró que, del total de personal que labora en las empresas encuestadas, las personas con discapacidad constituyen solo el 0.084 %; sin embargo, los empleadores manifestaron que sí estarían dispuestos a contratar personas con discapacidad, lo cual representa una disonancia entre las prácticas reales y lo que se manifiesta. Además, se evidenció que las empresas no cuentan con perfiles de puestos para contratación de personas con discapacidad, y que se percibe la contratación como un proceso costoso, ya que consideran que

implicaría modificar su infraestructura; asimismo, existen prejuicios en torno a la productividad de las personas con discapacidad, lo cual es equívoco, ya que las personas con discapacidad pueden tener un alto desempeño laboral, tal como una persona sin discapacidad.

3.7. Identificación y definición de los conceptos relativos a las estrategias y herramientas de gestión social

Los conceptos técnicos y operativos que se van a utilizar en el marco de la investigación son los siguientes:

- **Accesibilidad:** hace referencia a que los servicios como transporte, información y tecnología, educación, salud, mercado laboral y entornos públicos sean accesibles para todos, sin distinción alguna, garantizando que todas las personas con o sin discapacidad puedan disfrutar de sus derechos fundamentales.
- **Ajustes razonables:** son aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias en los procedimientos y/o infraestructura de los centros laborales, con el fin de garantizar la contratación de las personas con discapacidad, respetando sus derechos fundamentales. Cabe indicar que estas modificaciones son razonables, no involucrando una carga económica desproporcionada para el empleador.
- **Capacitación:** proceso mediante el cual se fortalecen y desarrollan diferentes habilidades y conocimientos en los empleados de una organización. El desarrollo de estas habilidades está alineado a los objetivos organizacionales.
- **Cuota de contratación:** hace referencia a que las empresas del sector privado con más de 50 empleados se encuentran obligadas a tener una cuota no menor a 3% en contratación de personas con discapacidad.

- **Desarrollo:** proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades y potencialidades, incrementando sus oportunidades para superar situaciones adversas como la pobreza y exclusión social. En este proceso las libertades de las personas se expanden, haciéndolos protagonistas de su propio cambio y empoderamiento.
- **Diseño universal:** consiste en el diseño de productos, servicios y entornos accesibles para todas las personas, sin distinción alguna. El acceso a estos productos o servicios no debería requerir una adaptación especializada para las personas con discapacidad.
- **Educación Inclusiva:** consiste en el fortalecimiento del sistema educativo, con el fin que sea accesible para todos los educandos, sin ningún tipo de restricción.
- **Empleabilidad:** conjunto de habilidades técnicas y blandas que posee una persona y que, en consecuencia, incrementan sus posibilidades para insertarse más fácilmente al mercado laboral y adaptarse a situaciones de cambio.
- **Formatos y medios accesibles:** son aquellos mecanismos que permiten una comunicación efectiva con las personas con discapacidad, asegurando que la información llegue al receptor de manera correcta y completa. Existen diferentes medios y sistemas para una comunicación accesible como lengua de señas, sistema braille, comunicación táctil y otros modos.
- **Gestión estratégica:** Hace referencia a cómo los líderes y los integrantes de una organización gestionan y adaptan los recursos tecnológicos y materiales que están a su disposición, respondiendo a las necesidades del momento, pero con una visión a futuro, considerando principalmente las exigencias del entorno social en el que se desarrollan (Bobadilla, 2020).
- **Igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad:** consiste en el principio basado en el enfoque de género, garantizando la igualdad de oportunidades y trato para hombres

y mujeres con discapacidad, prohibiendo cualquier conducta que vulnere sus derechos humanos o que los excluya y/o discrimine por razón de sexo.

- **Inclusión social:** es un proceso mediante el cual todas las personas tienen las mismas oportunidades y libertades, independientemente de su género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica. El acceso a las mismas oportunidades permite que aquellas personas en situación de pobreza o riesgo de exclusión tengan una mejor calidad de vida, incentivando una sociedad más justa para todos.
- **Inducción:** proceso de adiestramiento que consiste en mostrar, enseñar e informar al trabajador que recién ingresa a la organización los valores, la cultura, las políticas, los procedimientos y las normas, con el fin de lograr su rápida adaptación al medio ambiente y su identificación con la organización (Chirinos, 2009).
- **Interculturalidad:** consiste en la aceptación, reconocimiento y valoración de las diferentes identidades culturales, incentivando relaciones horizontales entre los grupos, y favoreciendo la integración y una convivencia social respetuosa.
- **Perfil de puesto:** información detallada respecto a un puesto de trabajo, la misión, funciones y responsabilidades; así como las calificaciones que se requieren para que una persona desempeñe con éxito su puesto de trabajo (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2013).
- **Razonabilidad:** es un principio orientado a la proporcionalidad entre el ejercicio de un derecho y la finalidad a tutelar (Lucchetti, 2009).
- **Selección de personal:** proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la

eficiencia se mantenga y, de preferencia, aumente, como también el rendimiento del personal (Chiavenato, 2007).

- **Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis):**

De acuerdo con la Ley N° 29973 es un sistema que establece diversas directrices y medidas para el cumplimiento de políticas públicas en materia de discapacidad, en las diferentes entidades públicas del Estado.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se presentan los hallazgos de la investigación, obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos a los diversos involucrados en la problemática de estudio. El análisis y la interpretación de los resultados se han estructurado con la finalidad de responder a la pregunta general: ¿cuáles son los factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana, durante los años 2016-2020?

Para presentar los hallazgos, se responden a las tres preguntas:

- ¿Los procesos de inserción laboral se implementan con un enfoque de diversidad cultural en las empresas?
- ¿Los servicios de empleo de Conadis, MTPE y Omaped satisfacen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad?
- ¿Cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?

El primer factor identificado hace referencia a la implementación de políticas de inserción laboral para las personas con discapacidad en el sector privado, dando cuenta de cómo el ámbito geográfico de procedencia de las empresas puede ser un factor determinante para que adopten o no estrategias de contratación de personas con discapacidad. El segundo factor se refiere a la limitada articulación existente entre las entidades estatales encargadas de la promoción laboral para prestar servicios de calidad a las personas con discapacidad. El último factor hace referencia al apoyo de la familia como determinante para la formación integral de la persona con discapacidad y su acceso al mercado laboral.

Los hallazgos se han esquematizado de la siguiente manera:

4.1 La implementación de políticas de inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa privada depende de su política corporativa y compromiso ético

4.1.1 Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas

- Incremento de exigencias en los perfiles de puestos ofertados para las personas con discapacidad

4.1.2 Ajustes razonables que se han implementado en empresas privadas para la incorporación de personas con discapacidad y para generar entornos laborales más accesibles

4.1.3 Personal de la empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad cultural e inclusión de la persona con discapacidad

4.1.4 Existencia de empresas privadas sensibilizadas en torno a la diversidad e inclusión laboral

4.1.5 Participación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas

4.1.6 Opinión de persona con discapacidad sobre los procesos de selección y contratación implementados en empresas privadas; es decir, si efectivamente son accesibles e inclusivos

4.2 Limitada articulación entre las entidades del Estado para prestar servicios a las personas con discapacidad

4.2.1 Articulación entre actores clave en la promoción laboral de las personas con discapacidad

4.2.2 Las entidades vinculadas a la promoción de la empleabilidad de las personas con discapacidad presentan limitaciones en la difusión de sus servicios

- 4.2.3 Fiscalización del cumplimiento de las cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas privadas
 - 4.2.4 Falta de estrategias de inclusión digital para la población con discapacidad
 - 4.2.5 Seguimiento que se realiza a las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral desde las entidades del Estado, como MTPE, Conadis y Omaped
 - 4.2.6 Fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad
 - 4.2.7 Opinión de persona con discapacidad sobre los servicios que brindan Conadis, Omaped y MTPE
- 4.3 El apoyo de la familia se constituye como un factor fundamental para la formación integral de las personas con discapacidad y su acceso al mercado laboral
- 4.3.1 Involucramiento de la familia de la persona con discapacidad en los procesos de búsqueda de empleo
- A continuación, procederemos a desarrollar el esquema propuesto.

PE1: ¿Los procesos de inserción laboral se implementan con un enfoque de diversidad cultural en las empresas?

4.1. La implementación de políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad en la empresa privada depende de su política corporativa y compromiso ético

Para la presente investigación, se han identificado, de acuerdo con el ámbito de procedencia, dos tipos de empresas: local y transnacional.

Las empresas locales son aquellas que se han formado por iniciativa y con aportación de capitales de los residentes de un país, y realizan sus actividades en un ámbito geográfico determinado dentro de este. Para nuestro estudio, nos referimos a empresas que han sido constituidas con capitales peruanos y operan en Lima.

Las empresas transnacionales son aquellas que han sido constituidas con capitales extranjeros, tienen una sede principal en su país de origen y filiales en varios países, y su modelo de gestión en todas las filiales está normado por las directrices de la casa matriz. Para nuestro estudio, nos referimos a empresas de capitales españoles, franceses y colombianos que tienen operaciones en nuestro país.

Por otro lado, políticas de inserción laboral hacen referencia a las estrategias, acciones, planes, proyectos, programas, procedimientos y/o cualquier otra directriz que han implementado las empresas privadas para contratar a las personas con discapacidad.

4.1.1. Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas

La Ley General de la Persona con Discapacidad N.º 29973, en su artículo N.º 45, menciona que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo decente, en igualdad de condiciones que otras personas sin discapacidad, y asegurándoles una remuneración equitativa por trabajos de igual valor y condiciones laborales justas y saludables (2012: s.p.).

En ese sentido, las empresas privadas deben implementar procedimientos, estrategias, acciones, programas y/o cualquier otro tipo de mecanismo para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad al mercado laboral en igualdad de oportunidades que otras personas sin discapacidad, evitando así la segregación laboral.

A partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas a funcionarios públicos del Conadis, MTPE y Omaped, se ha encontrado que cada uno de estos actores refiere que solo algunas empresas privadas implementan procedimientos para contratar personas con discapacidad, mientras que un porcentaje mayoritario de empresas aún no se encuentran alineadas en la implementación de estos procedimientos. Esto se puede ver en los testimonios de los ejecutivos de recursos humanos detallados a continuación:

Tabla 10

*Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas privadas.
Entrevista a funcionarios*

VARIABLE: Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en las empresas privadas (transnacionales y locales)
“De la experiencia que tenemos, conocemos, sobre todo, que las empresas grandes, que son empresas extranjeras y que tienen domicilio en Perú, sí tienen desarrollada esa línea de inclusión de las personas con discapacidad, porque es parte de su filosofía. Pero las empresas pequeñas, más locales, no están tan alineadas con eso; entonces, ahí está costando [...]” (ESE, funcionario Conadis).
“[...] algunas empresas son un poco exigentes en sus procesos de contratación, en el tema de seleccionar a los chicos con discapacidad. Inclusive, en algunas empresas, sus procesos son un poco largos, tediosos, que no duran una semana; duran dos a tres meses. Es muy tedioso y, a veces, el chico se cansa; ellos a veces no miden eso [...]. Hay mucho que concientizar; no todas las empresas están sensibilizadas para trabajar la inclusión” (ESE, funcionario 1 MTPE).
“[...] sobre todo, las empresas más grandes [...] ya tienen un procedimiento de contratación para las personas con discapacidad. Incluyen dentro de sus protocolos algunas reglas para la contratación de personal con discapacidad, y, dentro de estos procedimientos, está todo el tema de la accesibilidad y los ajustes razonables que deben brindarle” (ESE, funcionario 2 MTPE).
“Las empresas son inclusivas de la boca para afuera, eso es lo que hace la empresa. Porque las empresas tienen el título de decir ‘Estoy haciendo procesos más inclusivos para personas con discapacidad’ [...]. Las empresas a veces podemos decirlo de frente, [pero] la intencionalidad de contratar personas con discapacidad es mínima; no podemos decir una de cada diez empresas; podemos decir una de cada treinta; es un porcentaje muy ínfimo [...]. Las entidades privadas, en un gran porcentaje, no quieren contratar personas con discapacidad; no implementan procesos. No quieren cubrir la cuota de empleo, es así” (ESE, funcionario 3 MTPE).
“Yo creo que hay buenas intenciones, pero no hay una implementación real de las empresas para contratar PCD [...]. Como sociedad, estamos lejos de ser una sociedad inclusiva, y todavía existe esa cultura de maltratar al niño con discapacidad” (ESE, funcionario 2 Omaped).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con los testimonios de los entrevistados, se muestra que las empresas del sector privado, en su mayoría, no están implementando políticas internas para incorporar a las personas con discapacidad; es decir, no están siendo accesibles y generando igualdad de oportunidades para este grupo vulnerable, lo que evidencia la escasa valoración y reconocimiento de la diversidad. Inclusive, nos dan cuenta de las prácticas discriminatorias que algunas empresas implementan para obstaculizar el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo, puesto que generar procesos de selección con una duración de aproximadamente de 2-3 meses se constituye como una barrera que imposibilita y menoscaba el acceso a un derecho universal, como lo es el insertarse al mercado laboral, y, por ende, contribuyen a la reproducción de la desigualdad social.

Sin embargo, no todas las empresas privadas tienen el mismo recorrido. En las entrevistas, se da cuenta de que las empresas transnacionales han desarrollado, en mayor medida, políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, en comparación con las empresas locales. Esto puede responder a que, al ser compañías grandes, con una alta facturación y prestigio internacional, y que cumplen con estándares de calidad en sus operaciones y servicios, se encuentran más sensibilizadas en torno al reconocimiento de la diversidad. Por su parte, las empresas pequeñas, de origen local, aún no se encuentran alineadas con implementar procesos inclusivos que permitan la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Inclusive, durante las entrevistas, se menciona que la empresa grande cuenta con una filosofía inclusiva, bajo la cual se promueve la igualdad de oportunidades y, por ende, la contratación de personas con discapacidad.

En cuanto a las entrevistas semiestructuradas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, se ha encontrado que las empresas transnacionales han implementado políticas de diversidad e inclusión, sobre las cuales despliegan diferentes acciones

en sus procesos de reclutamiento y selección para lograr incorporar a las personas con discapacidad. Esto se puede ver en los testimonios de los ejecutivos de recursos humanos detallados a continuación:

Tabla 11

Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas transnacionales. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos

<p>VARIABLE: Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en las empresas transnacionales.</p>
<p>“Tenemos aproximadamente 10 personas con discapacidad contratadas, entre personas que han sido seleccionadas y colaboradores que ya están con nosotros [...]. Lanzamos, en el año 2014-2015, el programa ‘Oportunidades para todos’, que ya luego formó parte del proceso de selección; es decir, fue un piloto exclusivamente pensando en personas con discapacidad en ese entonces y ya luego se ha adoptado como política [...]. Como parte de la dimensión personas, es que se tienen distintos lineamientos políticos que refuerzan la esencia y el foco que le da al grupo el desarrollo de la gente [y] al desarrollo de las capacidades, y la política de diversidad e inclusión nace justamente de ello” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, Empresa transnacional 3).</p>
<p>“Nosotros tenemos una política corporativa que es de cero discriminaciones y una política de responsabilidad social. Esta política lo que nos dice es que se va a valorar a las personas específicamente por su desempeño laboral y sin hacer ninguna distinción a nivel de raza, discapacidad, religión u opción sexual. Entonces, digamos que esta es la base de donde nacen todas las acciones que nosotros implementamos, de donde nosotros nos guiamos para poder contratar personas, lograr programas, hacer alianzas, tener prácticas para la inclusión de personas con discapacidad. Es una política corporativa que viene de nuestra base corporativa que está en España y, obviamente, se va modificando en cuanto se vayan aportando nuevas cosas. Sí cumplimos con la cuota de contratación [...]; tenemos gente que viene trabajando con nosotros diez años y tienen algún tipo de discapacidad motora y lo hacen muy bien; es más, crecen profesionalmente dentro de la empresa” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 4, empresa transnacional 2).</p>
<p>“[...] Lo que nosotros hacemos es que en cada piso hay comunicación sobre tolerancia cero a la discriminación y apertura a todo tipo de persona. Entonces, no es algo que se predica de la boca para afuera, sino que tú lo ves en todos los paneles; ahora, virtualmente, por los correos [...]. No son muchas, pero convivimos con ellas uno a uno. Son diez personas con discapacidad contratadas. Ellos están en áreas administrativas y en los servicios con las empresas corporativas [...]. Personas con discapacidad, por ejemplo: sorderas, personas mudas, enanismo y algunas personas con retardo mental leve. Pero, básicamente eso, no tenemos una persona con silla de ruedas aún, esperamos tenerla” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 6, empresa transnacional 1).</p>

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 11, se muestra cómo las empresas transnacionales han adoptado diversas estrategias para fomentar una cultura organizacional inclusiva, que reconoce y valora las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, considerándolas como sujetos capaces de contribuir a las organizaciones. Las políticas que implementan son directrices para ejecutar prácticas positivas en materia de inclusión laboral, pues son empresas sensibilizadas que han comprendido que contratar personas con discapacidad es beneficioso y tiene un impacto positivo en una organización a nivel de imagen corporativa, clima laboral y cultura organizacional.

Por otro lado, en cuanto a las entrevistas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, también se ha encontrado que las empresas locales manifiestan su intención de incorporar personas con discapacidad en sus organizaciones; sin embargo, no se han implementado procedimientos tangibles para lograr esta contratación. Esto se puede ver en los testimonios de los ejecutivos de recursos humanos detallados a continuación:

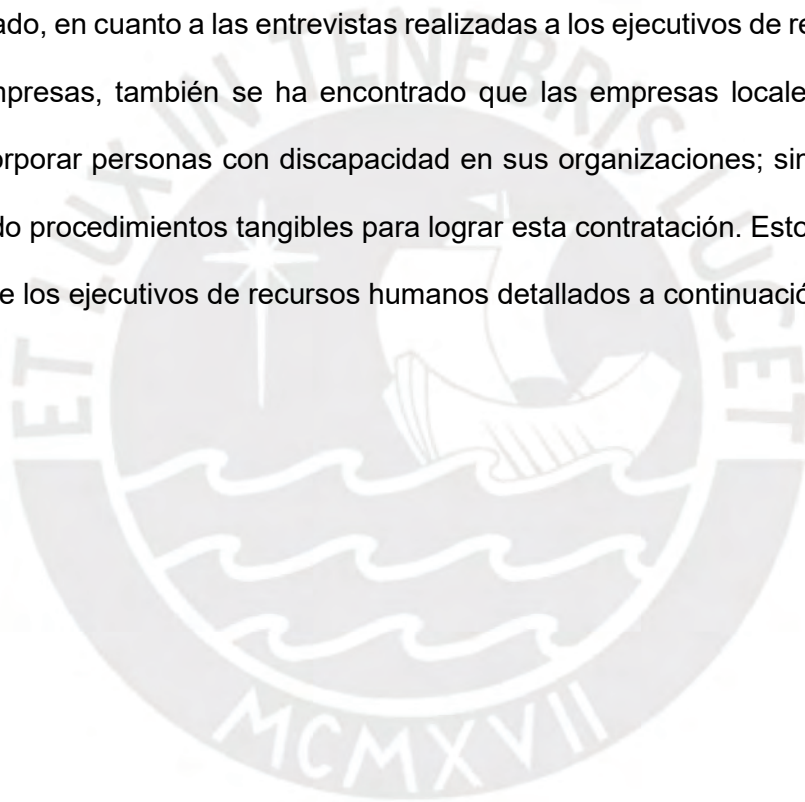


Tabla 12

*Implementación de políticas internas para la contratación de PCD en las empresas locales.
Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos*

<p>VARIABLE: Implementación de políticas internas para la contratación de personas con discapacidad en empresas locales.</p>
<p>“Sí, en un momento tenía una persona con discapacidad en la oficina de San Borja; hoy en día, esas oficinas no están operativas por la pandemia; entonces, ahí se tuvo que poner en <i>stand by</i> las vacantes disponibles. El año pasado, estuvimos trabajando justo en la implementación de políticas para contratar PCD; si bien ahorita no se está cumpliendo la cuota de contratación, es una de una de nuestras metas cumplirlo, para lo cual estamos diseñando un proyecto de diversidad y de inclusión. Yo creo que una persona con discapacidad puede tener el mismo nivel de desempeño que otra sin discapacidad, pero habría que ver en qué puesto podríamos darle esa posibilidad [...]” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 1, empresa local 1).</p>
<p>“No hemos implementado políticas, por dos motivos. Primero, realmente, [para] nuestras operaciones como marca, [sería] una limitante, ya que, si tú vas a una de nuestras tiendas, te darás cuenta de que nuestros espacios son muy reducidos; entonces, no hay esa accesibilidad en espacio para poder darle esa oportunidad [...]. Por ejemplo, es imposible poner a alguien en silla de ruedas; se tendría que buscar a alguien que se pueda acomodar a mi espacio. Es por ello que creo que esa es una limitante que puedan tener muchas empresas de este rubro o este tipo de trabajo [...]. Segundo, es directamente la relacionada a las facilidades de poder conseguir personas con discapacidad, porque, si bien la ley te indica que debes tener un porcentaje mínimo, también te pide que sea una persona certificada como discapacitada” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 3, empresa local 3).</p>
<p>“Se me hace difícil contratar a una persona con discapacidad, por el riesgo al cual podría estar expuesto. Sin embargo, la mayoría de empresas también tienen oficinas, centrales; donde podría haber oportunidad para contratar a personas con discapacidad en labores administrativas, [y] donde podamos cuidar su integridad física. En nuestro caso, solo está pendiente que se pueda realizar el análisis de puestos correspondiente y, de acuerdo a ello, pueda hacer la contratación. Por ejemplo, yo estoy en entrampada en esto: no terminamos en definir qué discapacidades podríamos aceptar en estas oficinas centrales. Actualmente, no tenemos ninguna PCD contratada. [...] Si bien es cierto, es parte de la ley cumplir con la cuota. También estamos interesados en hacer esa contratación; pero, como te mencionaba, en planta ha sido muy difícil, y estamos buscando poder hacer[lo] en la sede central” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 5, empresa local 2).</p>
<p>“Yo trabajo en una empresa comercializadora. En este caso, sería muy difícil contratar para el puesto de ejecutivo comercial, que tiene un trabajo netamente de campo, a una persona que tiene discapacidad, ya sea visual o discapacidad física. Entonces, para este puesto, por lo menos, sería un limitante. En el caso de personal administrativo, que netamente trabaja en oficina, no habría inconveniente [...]. Yo podría hacer un <i>mea culpa</i>, porque, como Recursos Humanos, no se promocionan que haya puestos, que estén habilitados para personas con discapacidad. Simplemente se pone el anuncio, pero, de repente, se podría implementar algo como que “No es limitante si tienes alguna discapacidad” o promover más eso [...]. No contamos actualmente con personal con discapacidad [...]; netamente, en los perfiles de puesto, no colocamos si es accesible para una persona con discapacidad, ni tampoco hemos visto el enfoque en sí” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 7, empresa local 4).</p>
<p>“Sabemos que, por norma, a nosotros nos solicitan el 3 %, pero no llegamos al porcentaje, pero es por el rubro. El rubro construcción no permite tener dicha cantidad. Tenemos cinco personas; algunos de ellos —la mayoría— adquirieron la discapacidad en la relación laboral. No tenemos un procedimiento para la contratación de las personas con discapacidad. Por ley, sabemos que se debe tener el 3 %, pero no lo hacemos, no hay un procedimiento escrito. Las personas con discapacidad no tienen las mismas oportunidades; yo creo que es, básicamente, porque erróneamente piensan que no van a rendir en el desempeño o capacidad. Me ha tocado la experiencia en otros lados donde he tenido ganas de hacerlo</p>

y se me ha puesto pretextos, como que se pueden enfermar o es un gasto para la compañía. No se implementan procedimientos para contratar a las personas con discapacidad por un tema de desconocimiento; pero, más que desconocimiento, es un tema [de] que no se quiere hacer muchas cosas en la empresa como procedimiento” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 8, empresa local 5).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la tabla 12, se observa que las empresas manifiestan su intención de contratar personas con discapacidad, pero no han implementado acciones concretas para lograr su contratación e, inclusive, se aduce que, por el rubro de las mismas (construcción, industrial, *fast food*), con cierto grado de riesgo laboral, resulta más complicado contratar a una persona con discapacidad. Además, algunas sostienen que su infraestructura no es accesible, por lo cual se requeriría que la persona con discapacidad se acomode a los espacios existentes. Esto da cuenta del poco conocimiento que existe sobre la discapacidad, pues, en la mayoría de los casos, la discapacidad es asociada solamente a la discapacidad física. Sin embargo, existe una variedad de discapacidades, y cada una de las PCD debe tener la oportunidad de ser contratada no por su discapacidad, sino por sus habilidades, capacidades y potencial para un puesto de trabajo. Por otro lado, el poco conocimiento sobre la discapacidad se refleja en considerar que las personas con discapacidad se tienen que adaptar a los espacios laborales, cuando debería ser lo contrario, la infraestructura de las empresas tiene que estar preparada para insertar a las PCD; es decir, tienen que ser accesibles y no limitar el desarrollo profesional de este grupo poblacional.

Además, se visualiza la contratación de una persona con discapacidad como un gasto para la empresa, por las adaptaciones que se tendrían que hacer a la infraestructura; sin embargo, para contratar una persona con discapacidad, no se necesita hacer un gasto desproporcionado, puesto que solo se hacen ajustes razonables e, inclusive, existen incentivos para evitar que las empresas incrementen sus costos laborales por adaptación de infraestructura. Asimismo, las empresas consideran que las personas con discapacidad podrían tener una mayor

tasa de absentismo laboral por motivos de enfermedad, en comparación con una persona sin discapacidad, reflejando una percepción errónea sobre la discapacidad, pues esta no es sinónimo de enfermedad. Todo esto revela que las empresas no quieren contratar personas con discapacidad y se valen de diferentes pretextos para justificar su incumplimiento de cuota.

Finalmente, sobre la base de las entrevistas a los funcionarios y ejecutivos de recursos humanos, se da cuenta de que los testimonios coinciden en revelar que las empresas, en su mayoría locales, no se encuentran sensibilizadas y comprometidas en generar procesos de contratación que garanticen la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que aquellas sin discapacidad. Además, se evidencia que, para justificar la ausencia de políticas inclusivas, se sostienen sobre diferentes pretextos como el alto riesgo en sus operaciones, implicancia de gastos para adaptación de sus instalaciones, perfiles de puesto poco compatibles con la discapacidad e infraestructura limitada para incluir a una persona con discapacidad. No obstante, las empresas transnacionales, que cuentan con cierto nivel de reconocimiento a nivel internacional, procuran mantener procesos de contratación inclusivos, reflejando un mayor compromiso hacia el reconocimiento y valoración de la diversidad, así como con la reducción de la inequidad social.

4.1.1.1. Incremento de exigencias en los perfiles de puesto ofertados para las personas con discapacidad.

Los perfiles de puesto hacen referencia a la descripción de los requisitos a nivel de conocimiento, experiencia, rasgos de personalidad, competencias y las funciones, para lograr un desempeño adecuado en el puesto de trabajo. Por lo cual, en todo proceso de contratación de personal, las empresas se basan en los perfiles de puesto para captar a la persona más idónea.

Cabe indicar que, para construir un perfil de puesto, previamente se realiza un análisis de

puesto, el cual nos permite identificar las características del entorno laboral —riesgos laborales—, las tareas a realizarse y las habilidades requeridas. Es así como, a través de los perfiles de puesto, el empleador identifica el tipo de discapacidad que se adapta en mayor medida a su posición vacante, reconociendo las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

Por tanto, el perfil de puesto es un elemento que contribuye a facilitar la accesibilidad de la persona con discapacidad a un puesto de trabajo; sobre todo, porque incrementa las posibilidades de las personas con discapacidad para conseguir un empleo, pues son evaluadas sobre sus capacidades y habilidades y no sobre su discapacidad. En líneas generales, se valora y se reconoce sus habilidades para desempeñarse en una posición.

En esta línea, si bien, por normativa, las empresas privadas que tienen más de 50 trabajadores en planilla deben contratar a personas con discapacidad en una proporción no menor al 3 %, la realidad refleja que no existe un compromiso por parte de las empresas para cumplir con la disposición. Por el contrario, acuden a diferentes argucias legales para no ser sancionadas y, peor aún, generan barreras institucionales, consideradas como obstáculos que se presentan en los procesos, las políticas y los sistemas de organizaciones públicas o privadas que restringen el acceso y excluyen a las personas con discapacidad. Esto se puede apreciar en la tabla siguiente:

Tabla 13

Incremento de exigencias en los perfiles de puestos ofertados para las PCD. Entrevistas a funcionarios

<p>VARIABLE: Incremento de exigencias en los perfiles de puestos ofertados para las personas con discapacidad</p>
<p>“Hay empresas que tienen el tema de responsabilidad social muy desarrollado [...], pero hay empresas a las que no les interesa nada esto. La cuota es un tema de presión, se encuentran obligados, no es un tema de cultura [...]. Inclusive, muchos de ellos le sacan la vuelta a ley, abren sus procesos y, como la ley se soslaya en muchos casos, incrementan los niveles de los perfiles, haciéndolos muy altos, sabiendo que las PCD no van a cumplir. Simplemente buscan que el Ministerio de Trabajo les entregue la constancia de publicación de sus vacantes” (ESE, funcionario 1 MTPE).</p>
<p>“[...] El problema es que las empresas, frente a la sanción que pueden recibir por el incumplimiento de la cuota, han empezado a jugar con la norma, a poner los perfiles un poco más altos al momento de la evaluación; entonces, la persona con discapacidad no llega a esos perfiles. Indirectamente, sigue el procedimiento, pero, en el momento de la entrevista en sí ya, siempre las descalifican por una u otra cosa, las cuales ellos ponen como candado para sus procesos de selección. No podemos intervenir en esa parte; es parte de su proceso” (ESE, funcionario 2 MTPE).</p>
<p>“[...] Están implementando más requisitos para evitar la contratación de personas con discapacidad. Una empresa estaba buscando un asesor de ventas y yo les comenté sobre el análisis de puesto para poder adecuar los requisitos y me dijeron que no es posible. Eran cuatro personas representantes de recursos humanos. Uno de ellos dijo que, originariamente, piden dos años de experiencia; pero, en el sistema del Ministerio de Trabajo, han pedido cuatro años de experiencia, y no quisieron bajar el tiempo de experiencia porque dijeron que quieren mejorar la calidad de su servicio, mejorar el tipo de trabajador que tienen. Pero ¿por qué pedir algo que la misma entidad no lo tiene escrito como requisito básico del puesto? Y nos dijo: ‘Acá nosotros tenemos procesos de selección inclusivos totalmente para las personas con discapacidad; hacemos las adecuaciones necesarias para ello’ Pero era mentira, porque buscaban justamente elevar los requerimientos” (ESE, funcionario 3 MTPE).</p>
<p>“[...] Porque he descubierto que estas empresas se llenan de <i>curriculums</i> y, cuando el Ministerio de Trabajo les supervisa sobre la razón por la que no han contratado a personas con discapacidad, estas empresas sacan los cien <i>curriculums</i> para decir que estas personas no cumplen el perfil. Hecha la ley, hecha la trampa; y así evitan las sanciones del Ministerio de Trabajo” (ESE, funcionario 1 Omaped).</p>

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 13, se evidencia cómo las empresas han implementado mecanismos para no cumplir la Ley de la Persona con Discapacidad, y se valen de diferentes argucias para no contratar a las personas con discapacidad. Esto se muestra en los perfiles de puestos, pues incurren en prácticas poco éticas, en las cuales incrementan el tiempo de experiencia requerido, el nivel formativo y los conocimientos; lo cual se contradice con el puesto de trabajo, pues, en la mayoría de los casos, no existe una coherencia entre los requisitos estipulados para un puesto

de trabajo y las funciones que realizará dentro del mismo.

Adoptan estos mecanismos para evitar contratar a las personas con discapacidad y, además, para no ser sancionadas, pues se valen de algunos vacíos de la ley 29973. Es así como en la normativa se indica que, si una empresa no cumplió con la cuota de contratación de personas con discapacidad, puede realizar su descargo y, en este, debe demostrar lo siguiente:

- No haber generado nuevos puestos de trabajo por cubrir durante el año.
- En caso de haberse generado alguna vacante en el año, pueden sustentar la no contratación por razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo, lo cual dificulta que incorporen a las personas con discapacidad o pueden demostrar haber ofertados puestos de trabajo en el servicio de bolsa de empleo o cualquier otro portal de entidades del Estado.
- No haber incluido ningún requisito que sea discriminatorio.
- Haber establecido procesos de selección que favorezcan la participación plena de las personas con discapacidad

Por consiguiente, las empresas, ante una fiscalización laboral en materia de discapacidad argumentan con evidencias de que sí difundieron vacantes para las personas con discapacidad en los portales estatales, pero que estas no cumplieron el perfil de puesto o no postularon. Y, en caso de que la persona haya iniciado un proceso de selección, es muy probable que, durante este, sea descalificada por incumplir algún requisito para el puesto de trabajo. De esta forma, se da cuenta de la resistencia de los empleadores por contratar personas con discapacidad, y únicamente normalizan prácticas excluyentes que, al final, solo agudizan su vulnerabilidad y desconocen que son sujetos de derechos, así como otra persona sin discapacidad.

4.1.2. Ajustes razonables que se han implementado en empresas privadas para incorporación de personas con discapacidad y generar entornos laborales más accesibles

La Ley General de la Persona con Discapacidad N.º 29973, en su artículo N.º 50, menciona que las personas con discapacidad tienen derecho a la implementación de ajustes razonables en su puesto de trabajo, comprendiéndose, por ajustes razonables, aquellas modificaciones necesarias y adecuadas en el entorno laboral, implementadas por el empleador.

De acuerdo con la OIT (2017), los ajustes razonables son modificaciones y adaptaciones necesarias que se hacen en el lugar de trabajo para contratar a una persona con discapacidad, y no deben implicar una carga desproporcionada para el empleador. Por tanto, la aplicación de estos resulta siendo determinante para garantizar la igualdad de oportunidades; sobre todo, considerando que, de manera frecuente, las personas con discapacidad se enfrentan a diversas barreras físicas para acceder a un empleo, y a través de los ajustes se pretende garantizar su participación en los procesos de contratación y su permanencia en las empresas, procurando su bienestar y seguridad.

Estos ajustes razonables consisten en la adecuación de herramientas de trabajo, entorno de trabajo, maquinarias, horarios, organización de trabajo, procedimientos, entre otros; todo esto de acuerdo con las necesidades del trabajador con discapacidad. Sin embargo, cabe indicar que, cuando la implementación de ajustes razonables supone una carga económica excesiva para el empleador, puede darse una excepción, siempre y cuando se demuestre y se cumpla con los criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otro lado, de acuerdo con la Resolución Ministerial N.º 171-2019-TR, en el cual se aprueban las directrices para el otorgamiento de ajustes razonables en el sector privado, se establecen siete principios que orientan la implementación de tales ajustes, los cuales de muestran en la figura 4. En ella, se aprecia que los siete principios para otorgar los ajustes

razonables se encuentran orientados a minimizar cualquier barrera que impida el goce de los derechos de las personas con discapacidad. En ese sentido, los ajustes razonables deben garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a los entornos físicos, transporte, información u otro, en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad; además, se debe respetar la autonomía de las personas en cuanto a sus preferencias y decisiones. Estos ajustes razonables se deben propiciar en el menor tiempo posible, su implementación debe ser resultado del diálogo entre el trabajador con discapacidad y el empleador, y se debe procurar salvaguardar la confidencialidad sobre la información brindada por la persona en su solicitud de ajustes razonables. Por último, estos ajustes deben procurar la igualdad de condiciones y deben ser razonables, sin implicar un costo excesivo para las empresas.



Figura 4

Principios para otorgamiento de ajustes razonables



Nota. Elaboración propia basada sobre la RM N.º 171-2019-TR.

Además, cabe indicar que los ajustes razonables no solo se implementan cuando el trabajador con discapacidad se encuentra contratado, durante la relación laboral, sino que estos también deben ser considerados desde la etapa de reclutamiento y selección de personal por el empleador, garantizando la igualdad de oportunidades para los postulantes con algún tipo de discapacidad. En esa línea, en la resolución ministerial anteriormente mencionada, se establecen las acciones que debe implementar el empleador para otorgar ajustes razonables en el proceso de selección, las cuales se muestran en la figura siguiente:

Figura 5

Acciones para otorgamiento de ajustes razonables en el proceso de selección



Nota. Elaboración propia basada sobre la RM N.º 171-2019-TR.

De acuerdo con la figura 5, el otorgamiento de ajustes razonables en el proceso de selección se aplica de manera integral, desde la fase de construcción de un perfil de puesto hasta la fase de selección propiamente dicha; es decir, hasta la contratación. Cabe indicar que, después de la contratación, las empresas, de igual manera, deben garantizar los ajustes razonables para que la persona con discapacidad pueda desempeñarse en su puesto de trabajo sin ningún inconveniente.

En este sentido, a partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas a funcionarios del Conadis, MTPE y Omaped, se ha encontrado que algunas empresas realizan ajustes razonables para contratar PCD, como, por ejemplo, adecuación de sistemas de alarma visual e intérprete de lengua de señas para personas con discapacidad auditiva, y, en mayor medida, se implementan rampas de acceso para las personas con discapacidad física. Sin embargo, también se ha encontrado empresas que no implementan ajustes razonables porque consideran que esto les genera un sobrecosto. Esto se puede ver en los testimonios de los funcionarios, detallados a continuación:

Tabla 14

Ajustes razonables implementados en empresas privadas para contratación de PCD. Entrevistas a funcionarios

<p>VARIABLE: Ajustes razonables implementados en empresas privadas para la contratación de personas con discapacidad</p>
<p>“Se implementa la parte de accesibilidad física porque hay una propensión a contratar personas con discapacidad física, mayormente tema de accesos a rampas. Es lo más frecuente que se encuentra [...]. Es un error pensar que contratar personas con discapacidad incrementa los costos de la empresa; la gente incurre en ese error por un tema <i>a priori</i>, porque extrapolan situaciones sin tener mayor evidencia, por desconocimiento, porque el Estado tiene una política de incentivos para favorecer a las empresas que contratan personas con discapacidad, a tal punto que la planilla, el sueldo de la PCD, está subsidiado por el Estado [...]” (ESE, funcionario CONADIS).</p>
<p>“Sí han estado haciendo, implementado ajustes. Por ejemplo, en el caso de empresas que han insertado personas con discapacidad auditiva, han estado implementando el sistema de alarma visual para el tema de riesgos, y también se ha incidido y solicitado como ajuste, que deben tener un intérprete de lenguaje de señas. Y el tema físico es más complicado; ahí debes trabajar con el tema de adaptaciones de rampas, infraestructura, y eso es más complicado para las empresas. Baños para PCD, espacios anchos; una serie de modificaciones que se tiene que adaptar, inclusive la infraestructura. Y los empleadores ponen el pretexto [de] que es costoso” (ESE, funcionario MTPE 1).</p>
<p>“Las discapacidades que ellos alcanzan a contratar, justamente. Eligen discapacidades que no requieren algún tipo de presupuesto o algún ajuste razonable. La empresa, lo que ocurre que no existe, en mi percepción, una empresa que plenamente desee incluir personas con discapacidad por el hecho de que quiera contratarlas” (ESE, funcionario MTPE 3).</p>
<p>“Las empresas que he visitado cumplen las normas y requerimientos establecidos para las personas con discapacidad. En algunos casos, le he solicitado que adapten los baños o rampas para las personas con discapacidad. En una empresa de San Isidro, adaptaron un módulo para una persona con discapacidad. Hay otras que son empresas de infraestructura antigua, y no se puede hacer por más que quieran, pero se les indica a las personas con discapacidad sobre las deficiencias que hay para que la persona no se sienta maltratada ni afectada [...], pero hay otras empresas que no quieren” (ESE, funcionario OMAPED 1).</p>
<p>“Algunas empresas han hecho rampas para que suban las personas con discapacidad, pero más son rampas para que suban sus productos que para una persona con discapacidad. El prejuicio está siempre; lo que sucede es que, cuando una persona con discapacidad requiere que la empresa tenga que acondicionar el ambiente, y eso obviamente demanda un gasto para la empresa (por ejemplo, si hay una persona con síndrome de Down), tiene que acondicionar el espacio para que esa persona pueda hacer su trabajo, los espacios, los horarios o la actividad que va a hacer [...]. Requiere de un costo aparte y, a veces, el costo no lo quieren asumir, porque la discapacidad requiere ese tipo de atención, porque muchas personas quieren que las personas se adecuen al ambiente y no el ambiente adecuarlo a la persona. Ahí hay una primera barrera de adaptar el espacio a la persona con discapacidad” (ESE, funcionario OMAPED 2).</p>

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

Como se observa en la tabla 14, los funcionarios manifiestan que las empresas se encuentran implementando ajustes para contratar a las personas con discapacidad física y/o auditiva; sin embargo, cuando la modificación es percibida como un sobre costo, existe mayor resistencia de las empresas para incorporar a las personas con discapacidad, generando que no se realice ningún tipo de adaptación y, por ende, no contratando a personas con discapacidad e imposibilitando el ejercicio de su derecho universal. Además, se deja en evidencia que la mayor modificación realizada por las empresas se encuentra relacionada con las rampas de acceso, y esto puede responder a que existen ordenanzas municipales que fiscalizan la accesibilidad de las edificaciones, haciendo énfasis en las rampas y, por ende, el cumplimiento de esta ordenanza, no responde a una concientización sobre la discapacidad y a la intención de incorporarlas en sus organizaciones, sino, más bien, responde al interés económico de no ser sancionadas con una multa, puesto que, a nivel municipal, las inspecciones pueden ser mucho más eficaces, a diferencia de las realizadas por la Sunafil.

En cuanto a las entrevistas semiestructuradas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, se ha encontrado que las empresas transnacionales han implementado ajustes razonables en mayor medida para contratar a las personas con discapacidad de forma más integral y alineada con sus políticas de inclusión y diversidad; mientras que las empresas locales, si bien han implementado algunos ajustes relacionados a la accesibilidad física, sostienen que, por sus rubros de trabajo, resulta complicado implementar dichas modificaciones. Esto se puede ver en los testimonios de los ejecutivos de recursos humanos detallados a continuación:

Tabla 15

Ajustes razonables implementados en empresas privadas para contratación de PCD. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos

VARIABLE: Ajustes razonables implementados en empresas privadas para la contratación de PCD
<p>"Nosotros tenemos un baño específico para personas con discapacidad que puedan requerir mayor espacio, como también para personas con discapacidad auditiva. Por ejemplo, la alarma contra incendios normalmente es una alarma visual y que se escucha, y esta persona, ante una emergencia, no podría escuchar; entonces, se han instalado otro tipo de mecanismo para que esta persona pueda tener también la información de una emergencia en tiempo real. Es decir, que no sea solo escuchándolo, sino que sea colocado en distintas zonas de la planta alarmas, para que sean más visuales y estas personas puedan identificarlos [...]. En los procesos de selección, hay una adecuación obviamente en darle fuerza a esta política a través de los procesos de selección" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, empresa transnacional 3).</p>
<p>"De por sí, nuestras tiendas sí tienen rampas, pero de accesibilidad para los clientes por un tema de cumplimiento, la mayoría de nuestras tiendas tienen esa facilidad para cualquier persona externa; pero, para el cliente interno, no se ha trabajado. Por eso te digo que es un proyecto que me gustaría presentar, donde en las tiendas sí se pueda tener la accesibilidad de una persona con silla de rueda, ver la manera de dónde se puede ubicar" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 3, empresa local 3).</p>
<p>"Siempre realizamos ajustes para contratar a las personas con discapacidad [...], siempre estamos trabajando en ajustar lo que ya tenemos para tener mejores resultados. Sabemos que es una población importante con la cual nos gusta trabajar por los buenos resultados que tienen a nivel de desempeño, y siempre queremos optimizar esto y mejorarlo; a nivel de infraestructura también. Por ejemplo, nosotros somos una empresa que, en todas las sedes que tiene aquí en el Perú, son sedes de un piso, diseñadas específicamente para contratar personas con discapacidad y no tengan ese problema de estar subiendo escaleras, ni a segundos ni terceros pisos [...]. Todo está diseñado para que cualquier tipo de persona con discapacidad o [que] no tenga ningún tipo de discapacidad pueda transitar sin ningún tipo de problema en un solo piso" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 4, empresa transnacional 2).</p>
<p>"La idea de promover la contratación de estas personas debe ser también prioridad de las empresas, y también que sea promovido por el Estado, pero las empresas no son tan conscientes acerca de su aplicación, ya que demanda muchas modificaciones o una inversión. Creo que esa sería la primera limitante y, claro, también depende del rubro de la empresa. Por ejemplo, en mi caso, en la planta donde yo trabajo, por el mismo rubro es difícil, porque somos una empresa de alto riesgo. Yo logré adaptar algunas condiciones con el tema de la propuesta laboral. Normalmente, se da de manera verbal; por eso, yo implementé un catálogo, para que puedan visualizar, comprenderlo mejor [...]. Yo creo que las empresas no cumplen con la cuota por la adaptación, que lo ven como un gasto; yo creo que eso es la primera limitante" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 5, empresa local 2).</p>
<p>"No hemos hecho ajustes razonables; recién la semana pasada se hizo la observación de personas con discapacidad. Incluso yo creo que es más por cumplimiento, y no porque realmente se quiera contratar personas con discapacidad" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 8, empresa local 5).</p>

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

Tal como lo han descrito los ejecutivos de recursos humanos de diversas empresas, los ajustes razonables que se implementan con mayor frecuencia se encuentran relacionados con las rampas de acceso, lo que evidencia que la discapacidad es asociada, en mayor medida, con la discapacidad física. En esa línea, algunos refieren que implementar estos ajustes relacionados a la adaptación de baños y/o modificación de infraestructura puede significar un sobre costo para la empresa o, por el rubro en el que se encuentran, los cuales son considerados como de alto riesgo, no es posible implementar estos ajustes para contratar PCD. Todo esto nos da cuenta, nuevamente, sobre el poco conocimiento de las empresas en torno a los diferentes tipos de discapacidades existentes, y que, en su mayoría, no requieren de adaptaciones costosas para el empleador. Además, un principio de la implementación de ajustes razonables es, precisamente, que no sean desproporcionados para el empleador, y esto se sostiene cuando la ejecución de los ajustes supone la alteración o la paralización del ciclo productivo de la empresa, la generación de un impacto económico negativo en la empresa o cuando se corrobore la falta de liquidez de la empresa, lo cual impide que cumpla, de manera oportuna, con sus obligaciones. Además, refleja, que, a pesar de tener una percepción positiva hacia la contratación de personas con discapacidad, en la realidad, esto no se visualiza; al contrario, se mantienen prácticas y/o argumentos que solo se constituyen como barreras sociales y actitudinales que continúan perpetuando la exclusión de las personas con discapacidad.

En cuanto a la historia de vida de la persona con discapacidad intelectual, se encontró que las empresas no han implementado ajustes razonables en sus procesos de selección; específicamente, en la adaptación de sus procesos de evaluación psicológica y técnica, sobre todo para las personas con discapacidad intelectual y/o mental. Esto se puede visualizar en el testimonio siguiente:

[...] cuando postulé a una empresa, nos dieron unas hojas para poner mi edad, nombre, teléfono. Luego, nos pusieron un video para ver, y de ahí nos dijeron hombres aquí y mujeres aquí. En el

centro había una silla; iban hacer de cajeros y de planta. Luego, nos entrevistaron, me preguntaron mi edad, si había trabajado en algún sitio. Les dije que no, vieron mi CV, y luego pusieron una silla y dijeron: “Algunos van a ser cajeros y algunos de planta”. Y ellos tomaban examen, y a mí me pusieron en la caja. Yo no sabía nada, imagínate que yo no sabía nada de caja. Luego, terminó. Dijeron que a unos les iban hablar y a otros no. No me llamaron, me sentí con el corazón roto. Luego, cuando postulé a otra empresa, nos dieron unas hojas para dibujar una persona. Yo había dibujado, pero no había puesto el piso, y yo al último vi que todos los demás le habían puesto el piso, y yo ya había entregado la hoja. Y vi que estaban revisando el dibujo y vi que tacharon mi dibujo. Mi dibujo no tenía sol, ni piso, es que en ese entonces yo no sabía dibujar. Me sentí mal, es que no le había puesto el sol, ni los cerros, ni nada [...]. Mi dibujo era solo un hombre, y ahí vi que lo tacharon y lo rompieron. Después ya no me entrevistaron, nos dijeron que vayamos a nuestras casas (Historia de vida, PCD).

La historia de vida de la persona con discapacidad refleja la escasa sensibilización que existe hacia la discapacidad y cómo este desconocimiento de implementación de ajustes razonables en los procesos de selección puede convertirse en una práctica discriminatoria hacia este grupo de personas; pero, más aún, se evidencia la poca valoración y reconocimiento hacia la condición humana y las diferencias, restringiendo el acceso al mercado laboral, y consolidándose y normalizándose un trato injusto de una persona sin discapacidad hacia otra con discapacidad e invisibilizando los derechos fundamentales de este grupo poblacional desprotegido. Cabe indicar que la persona con discapacidad no solo enfrenta estas prácticas de exclusión en el ámbito laboral, sino también en otros ámbitos de su vida, pues la sociedad se ha encargado de validar estos comportamientos y, por ende, considerar que una persona no accede a sus derechos por motivos de su discapacidad y, en consecuencia, la culpa recae en la propia persona con discapacidad. Sin embargo, hoy sabemos que la discapacidad es generada por el entorno; nuestra sociedad es la que discapacita y obstaculiza el goce de sus derechos fundamentales.

En cuanto a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Conadis, MTPE, Omaped, ejecutivos de recursos humanos y a la persona con discapacidad; se ha elaborado un gráfico para dar cuenta sobre los ajustes implementados con mayor y menor frecuencia por las empresas de acuerdo con el tipo de discapacidad.

Figura 6

Ajustes razonables implementados en empresas privadas

Tipo de discapacidad	Implementación de ajustes razonables	
	Más frecuentes	Menos frecuentes
Discapacidad física	Rampas de acceso	Adaptación de baños
Discapacidad auditiva	Sistemas de alarma visual	Interprete de lengua de señas
Discapacidad visual		Sistema Braille Lector de voz
Discapacidad intelectual		Adaptación de evaluación psicológica y técnica

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la figura 6, se observa que, para el tipo de discapacidad física, los ajustes razonables más frecuentes son la implementación de rampas de acceso en las edificaciones y sistemas de alarmas para las personas con discapacidad auditiva. Sin embargo, se implementan con menos frecuencia ajustes razonables para las personas con discapacidad visual e intelectual y/o mental, tales como sistema braille o adaptación de evaluaciones psicológicas y/o técnicas. Esto da cuenta de que existe una mayor inclinación por contratar personas con discapacidad física y/o auditiva; no obstante, las políticas de inclusión implementadas por las empresas deben

considerar los diferentes tipos de discapacidades y no segregar a las personas por su tipo de discapacidad, considerando que todas las personas tienen habilidades y, por ende, un potencial para desempeñarse en un puesto de trabajo idóneo, de acuerdo con sus competencias.

4.1.3. Personal de la empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad cultural e inclusión de las personas con discapacidad

Constituir un entorno laboral inclusivo, en el que se respete, valore y reconozca la diversidad, y se fomente un cambio de actitud hacia la discapacidad en el empleador y empleados, contribuye a eliminar barreras actitudinales que dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. En esa línea, los procesos de capacitación y sensibilización que se ejecuten en las empresas permiten derribar creencias, prejuicios, ideas erradas y estereotipos, generando un mayor conocimiento sobre la discapacidad e incrementando las oportunidades de contratación de las PCD. Por tanto, resulta muy relevante conocer las acciones de capacitación y sensibilización que se vienen ejecutando en el sector privado en torno a la inclusión y el conocimiento que tienen sobre la discapacidad.

En ese sentido, a partir de las entrevistas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, se ha encontrado que las empresas transnacionales han ejecutado capacitaciones, sensibilizaciones y campañas enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad para sus colaboradores; mientras que en las empresas locales no se están llevando a cabo. Esto se refleja en los testimonios de algunos ejecutivos de recursos humanos, los cuales se muestran a continuación:

Tabla 16

*Personal de empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad e inclusión de la PCD.
Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos*

VARIABLE: Personal de empresa privada capacitado y sensibilizado sobre diversidad e inclusión de la PCD
“Es parte de este proyecto que tenemos el tema de la concientización; a los líderes primero. Nuestro foco es los líderes que tienen gente a cargo para concientizarlos [...]. Es importante esta sensibilización porque muchos líderes por ahí no tienen esto de aceptar de repente que una persona con discapacidad pueda cumplir cierto rol; eso es por un lado y, por el otro, es que, [si] vas a convivir en tu día a día con alguien que tiene discapacidad, tienes que saber también cómo tratarlo, ya que son personas como nosotros. No hemos tenido una capacitación como empresa” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 1, empresa local 1).
“Tuvimos la oportunidad de tener ciertas charlas sensibilización con personas de Conadis y de poder sensibilizar a nivel de los líderes de la organización específicamente del área de operaciones, que es donde nosotros estábamos muy interesados de poder insertar personas con discapacidad [...]. De hecho, es importante sensibilizar a toda la organización en base a esta política de diversidad e inclusión que tiene varias aristas, y una de ellas es la discapacidad. Es que se tienen pensado tener estos espacios de diálogos, de conversación, sensibilización y contar muchas historias también, historias de éxito que hemos tenido y hemos construido con el tiempo. Sí nos parece una parte muy importante; la resistencia y el tema de por qué no se da la contratación de personas con discapacidad es un tema de <i>mindset</i> , de cultura que tenemos como país; por eso, es importante intervenir desde conversaciones con sentido y propósito” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, empresa transnacional 3).
“No, sinceramente no hemos realizado capacitaciones. Sí lo hablé con mi gerente general y sí le pareció muy interesante. Me dijo: “Trabajémoslo”, pero, lamentablemente, nuestro crecimiento ha sido tan significativo y acelerado que no nos ha permitido implementar este tipo de proyectos” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 3, empresa local 3).
“Nosotros, desde el área de Comunicaciones, realizamos diversas campañas que impactan a toda la compañía. Son campañas transversales de comunicación interna y externa que tratan de sensibilizar a las personas, mostrarles que las personas con discapacidad son personas que, si bien cierto, tienen alguna capacidad motora o de algún tipo, pueden desarrollar su trabajo sin ningún problema. Los involucramos mucho en las actividades que hacemos; sobre todo, las que están enfocadas al día a día de la persona con discapacidad” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 4, empresa transnacional 2).
“No se ha hecho ninguna sensibilización. Esta sensibilización es importante, sobre todo, para erradicar los prejuicios” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 8, empresa local 5).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 16, se evidencia que las empresas de capitales extranjeros despliegan un conjunto de estrategias para lograr una cultura organizacional diversa, con lo cual se reconoce que las personas con discapacidad pueden tener un desempeño laboral similar al de una persona sin discapacidad. Además, implementan diversos espacios para sensibilizar de manera

transversal a los colaboradores sobre la discapacidad, y así lograr que esta visión y valoración hacia la diversidad cale en cada uno de sus miembros. Por otro lado, las empresas locales manifiestan la importancia de realizar estas capacitaciones y sensibilizaciones con el fin de erradicar prejuicios sobre la discapacidad; no obstante, no han ejecutado alguna estrategia para lograr una cultura organizacional inclusiva; es decir, no muestran una acción efectiva para eliminar barreras actitudinales que limitan la participación de las PCD en el mercado laboral y, finalmente, terminan contribuyendo al incremento de vulnerabilidad de estas.

Por otro lado, de acuerdo con la entrevista realizada, el familiar de la persona con discapacidad percibe que el personal de las empresas privadas no se encuentra capacitado y sensibilizado para tratar a las PCD:

[...] No están capacitados los que entrevistan, porque las personas que contratan a los discapacitados deben tener un trato mucho mejor, porque no es que él [mi hermano] no sepa hablar o sea tartamudo, no debemos ser así. Ellos son como nosotros; solo tienen una dificultad. Ellos saben pensar, saben hablar, y he visto muchos casos y, a veces, son mejores que uno. Deben tener un buen trato, porque, como te digo, todos somos iguales, pero algunos no aceptan a esos jóvenes que trabajan en la compañía; piensan que son torpes, pero deben ser tratados por igual; no hay uno que sea mejor que otros, y los compañeros deben ser mucho más amables, darle esa facilidad al compañero [de] que, si necesita aprender más, le enseño (ESE, familiar de PCD).

De acuerdo con el testimonio del familiar, se reafirma que no existe un trato igualitario hacia las personas con discapacidad, no siendo valoradas como personas. Al contrario, se les denigra y maltrata por su discapacidad; no existe una concientización y sensibilización en los empleadores y empleados de las empresas, pues manifiestan actitudes de rechazo basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la discapacidad.

4.1.4. Existencia de empresas privadas comprometidas con la diversidad cultural e inclusión laboral de la persona con discapacidad

De acuerdo con Ventosa (2012), la diversidad cultural en las empresas fortalece la cultura organizacional, mejora su reputación y clima laboral, tornándose atractiva para las personas con talento, promoviendo una mayor motivación, desempeño y creatividad en el personal. Además, fomentar la inclusión laboral de la persona con discapacidad, no solo por cumplir una cuota establecida en la legislación, sino por convicción y objetivos propios de las empresas, evidencia un compromiso por derribar los obstáculos que impiden su acceso al mercado laboral y generar entornos laborales inclusivos que enriquecen las culturales organizacionales.

En esa línea, sobre la base de las entrevistas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos, se han identificado algunas empresas de capitales extranjeros que han incorporado dentro de su filosofía la valoración de la diversidad e inclusión:

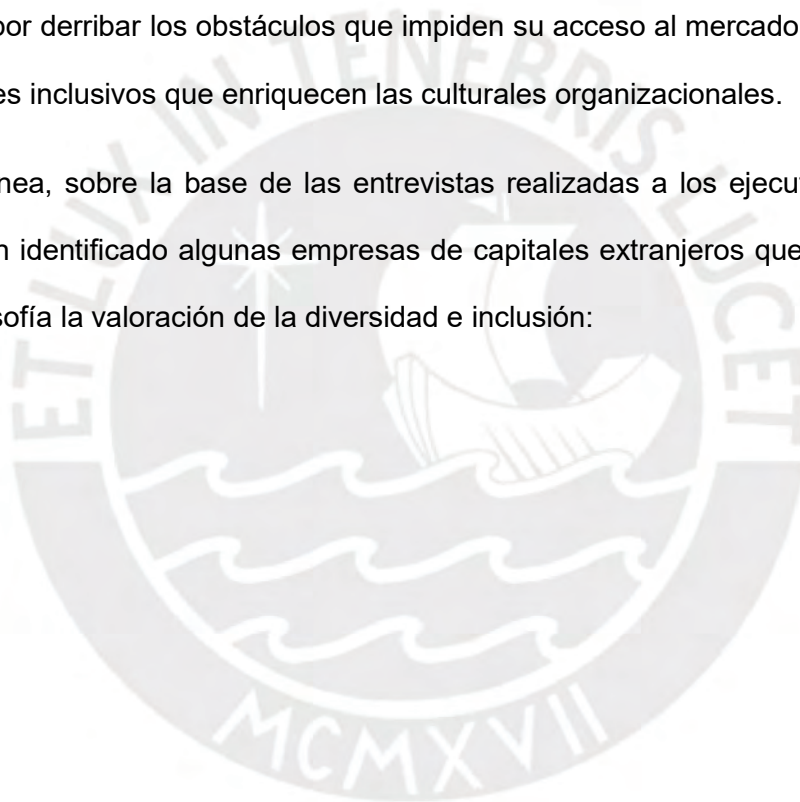


Tabla 17

*Existencia de empresas comprometidas con la diversidad cultural e inclusión laboral de las PCD.
Entrevista a ejecutivos de recursos humanos*

<p>VARIABLE: Existencia de empresas comprometidas con la diversidad cultural e inclusión laboral de las personas con discapacidad</p>
<p>“Tenemos una política de diversidad e inclusión del grupo corporativo donde se tiene mucho foco en los procesos de selección, de poder brindar oportunidades al mejor talento, independientemente del sexo, género, raza, idiosincrasia, pensamientos políticos e inclusive una discapacidad. Entonces, en un proceso de selección, se tienen estos temas muy en el tintero para poder cuidar que finalmente quien gane el proceso sea el mejor talento. Esto es algo que hemos venido construyendo con el tiempo, y que este último año está cobrando inclusive mayor fuerza porque le estamos dando mayor peso. Inclusive, está conformado por un equipo de trabajo multilatinos, entre los tres países [a los] que pertenece el grupo: Perú, Costa Rica y Colombia; teniendo mesas de trabajo, con un líder, en este caso, de desarrollo, que tiene ese mismo sombrero de garantizar que las oportunidades lleguen a donde está el talento” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, empresa transnacional 3).</p>
<p>“Tenemos un comité de diversidad e inclusión donde tenemos personas con discapacidad que están dentro del comité, [desde] donde aportan con iniciativas e ideas. Entonces, por ese lado, sí estamos muy comprometidas en que todas las áreas tengan muy en cuenta esto y no se haga una distinción de ningún tipo. Tenemos dos personas con discapacidad dentro del comité, y vienen teniendo buenos resultados. Nos juntamos para implementar y ver qué ideas se pueden soltar, desde el punto de que ellos son principalmente las personas que conforman el comité y que son parte del grupo de población vulnerable que nosotros queremos impactar, y ellos conocen las necesidades o limitaciones que pueden surgir. Quizás, nosotros no lo vemos diario, pero ellos sí; es por eso por lo que es vital que ellos [las PCD] puedan estar dentro del comité y nos puedan dar su perspectiva y sus puntos de vista de lo que estamos haciendo. Lo mínimo que nos juntamos es una vez al mes. Somos una compañía transnacional, una compañía que tiene años en el Perú, y nunca hemos discriminado a nadie” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 4, empresa transnacional 2).</p>
<p>“[...] Lo que no se menciona no existe; entonces, mientras más se mencione la inclusión de las PCD o se imponga en mesa, es mejor; siempre y cuando haya un cronograma. Justamente por eso implementaremos un área que se encargue de ver temas de diversidad e inclusión; entonces, va a haber un equipo que se encargará exclusivamente de esto y ya pautearlo de manera mejor, viéndolo por la parte de comunicación interna, parte legal y de recursos humanos. Siempre se ha trabajado con un tema de inclusión porque la empresa es francesa y tiene esta idea muy parametrada” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 6, empresa transnacional 1).</p>

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la tabla 17, algunas empresas han incorporado, como parte de sus valores organizacionales, el compromiso hacia la inclusión de los grupos más vulnerables, siendo uno de ellos las personas con discapacidad, para lo cual han conformado comités, políticas e inclusive áreas de la diversidad; es decir, han constituido equipos de trabajo encargados de

garantizar la accesibilidad los grupos más vulnerables a sus organizaciones, independientemente de su raza, sexo, orientación sexual, cultura y discapacidad, y sobre todo, promueven e incentivan la participación de las PCD en sus procesos de reclutamiento y selección, abogan por modelos de convivencia más juntos en los entornos laborales y en el que todos y todas tengan las mismas oportunidades. Estas empresas han comprendido que la diferencia enriquece las culturas organizacionales y sus políticas de diversidad, se implementan de manera transversal, en todas sus áreas, buscando concientizar a todos sus empleados; es decir, han adquirido una conciencia plena sobre la discapacidad y promueven un desarrollo de las personas de manera integral, basado en la igualdad de oportunidades.

4.1.5. Participación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas

Las acciones dirigidas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad deben procurar que los procesos de reclutamiento y selección en las empresas privadas se tornen accesibles, desde la etapa de difusión de las convocatorias laborales en las diferentes bolsas de empleo hasta el proceso de incorporación de la PCD, tal cual se muestra en la figura siguiente:

Figura 7

Etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal



Nota. Elaboración propia

En cada una de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, las empresas deben procurar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los postulantes sin discapacidad, implementando los ajustes razonables necesarios para generar procesos accesibles e inclusivos. Es así como, desde la difusión de la convocatoria laboral, las empresas deben garantizar la igualdad de oportunidades, considerando, inclusive, cuáles son los medios más idóneos para publicar las ofertas laborales, considerando si las personas con discapacidad tienen o no acceso, por ejemplo, en medios digitales, o es necesario publicar en medios presenciales, como en murales de municipalidades, asociaciones de PCD, asegurando que estas oportunidades laborales, efectivamente, lleguen a todas las personas.

En esa línea, a partir de las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos del Conadis, MTPE y Omaped, se ha encontrado que la postulación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas, a través de las bolsas del empleo de las entidades estatales como Perú empleo y/o redes sociales, es mínima, tal cual se evidencia en los testimonios presentados en la tabla siguiente:

Tabla 18

Participación de las PCD en las convocatorias laborales de empresas privadas. Entrevista a funcionarios

VARIABLE: Participación de las personas con discapacidad en las convocatorias laborales de empresas privadas
“Muy pocas personas con discapacidad postulan a las ofertas laborales, porque no cumplen con los perfiles. Cuando una empresa nos dice: “Necesito 10 operadores de tales características”, buscamos y no encontramos en nuestra base de datos. Nos piden personas que sepan de computación informática, redes, que tengan inglés básico, inglés intermedio, inglés avanzado” (ESE, funcionario Conadis).
“No, no postulan mucho. Ahí surgen varias hipótesis: es probable que muchos se enteren o algunas no se enteren de las ofertas laborales. Desde mi punto de vista, es una percepción: tal vez solamente nos centramos en las grandes urbes, y las convocatorias no llegan a los distritos más alejados y, entonces, esa vacante se pierde” (ESE, funcionario MTPE 2).
“Dependiendo; depende de la oferta. Sin ver las cifras, la postulación de personas se da, pero, de alguna forma, es muy baja. Por ejemplo, [si] existe una oferta, vea la discrepancia entre la oferta y la postulación: operario de limpieza, que debería tener muchas postulaciones, publicada desde hace tres días, solamente van 6 postulantes. Pero, ahora, la pregunta es: ¿los operarios de limpieza generalmente tienen una preparación educativa muy elevada? No, claro que no. La pregunta es, si no tienen una preparación educativa muy elevada, ¿sabrán buscar adecuadamente en un medio virtual las ofertas de empleo? No. Entonces, es por ello que no hay muchos postulantes para esa oferta de empleo. La publicación de las ofertas laborales se desarrolla a través de Empleos Perú” (ESE, funcionario MTPE 3).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la tabla 18, se evidencia que existe una escasa postulación de las personas con discapacidad a las convocatorias laborales ofertadas en las bolsas laborales

virtuales de las entidades estatales, lo que da cuenta de que la principal razón por la cual no están participando es porque estas ofertas laborales no son accesibles. En primer lugar, porque las ofertas laborales están centralizadas, y no llegan a los distritos más alejados, y, segundo, porque estas ofertas se difunden a través de medios virtuales, lo cual resulta paradójico, pues las personas con discapacidad, en su mayoría, no tienen acceso a internet y/o cualquier otra herramienta digital, y, peor aún, no han sido capacitadas en el uso de éstas, así que es muy probable que no conozcan del proceso de búsqueda de empleo en entornos virtuales. Según el INEI (2019), en Lima Metropolitana, solo el 33.3 % de la población con discapacidad hace uso del internet, mientras que, en el caso de las personas sin discapacidad, un 77.7 % hace uso del internet, lo cual indica que existe una amplia brecha entre ambos grupos poblacionales. Todo esto evidencia que difundir ofertas laborales solo por medios virtuales no es lo más pertinente, y resulta excluyente para este grupo vulnerable, pues lo idóneo sería que estas vacantes se oferten por diversos medios; a través de municipalidades, asociaciones de personas con discapacidad, juntas vecinales, ferias, mercados, afiches, entre otros, para así garantizar la participación de las personas con discapacidad.

De igual manera, en las entrevistas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos de diferentes empresas, se evidenció que la mayoría manifiesta que existe una baja postulación de las personas con discapacidad a las convocatorias laborales que se ofertan a través de las bolsas laborales digitales e, inclusive, algunos de ellos mencionan que no abren vacantes laborales para las personas con discapacidad. Los testimonios se presentan en la siguiente figura:

Figura 8

Participación de las personas con discapacidad a las convocatorias laborales ofertadas por las empresas privadas



Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la figura 8, se encontró que la mayoría de las empresas utilizan bolsas virtuales como Bumeran, CompuTrabajo y LinkedIn para difundir sus vacantes, y, dentro de estos portales, pueden activar o no la opción para que una vacante se encuentre disponible para una persona con discapacidad; es decir, debajo del anuncio de trabajo, aparece una nota que dice “vacante apta para personas con discapacidad”. Sin embargo, solo algunas activan esta opción, pues consideran que, por el rubro de sus empresas, el cual implica un alto riesgo en sus operaciones, no cuentan con vacantes disponibles para este grupo poblacional. Esto da cuenta,

una vez más, de la consolidación de barreras institucionales, pues guiados, en muchos casos, por estereotipos y desconocimiento, no generan igualdad de oportunidades y excluyen a las personas con discapacidad. Por otro lado, también se evidencia, al igual que lo manifestado por los funcionarios públicos, que las empresas privadas utilizan medios poco accesibles para difundir sus ofertas laborales, ya que estas no llegan a las personas con discapacidad, debido a su acceso limitado al internet y/o herramientas digitales. En ese sentido, la ONU (2019) señala que las personas con discapacidad enfrentan restricciones en el acceso a las tecnologías de información y comunicaciones (TIC) en comparación con aquellas sin discapacidad. Esta situación puede responder a la falta de accesibilidad de las tecnologías, ya que más del 60 % de los sitios web no tienen un entorno accesible para las personas con discapacidad y, además, sus hogares tienen menor posibilidad de costear un servicio de internet.

4.1.6. Opinión de persona con discapacidad sobre los procesos de selección y contratación implementados en empresas privadas; es decir, si efectivamente son accesibles e inclusivos

Las personas con discapacidad enfrentan, de manera cotidiana, múltiples barreras para acceder a servicios de salud, educación, empleo, espacios públicos, entre otros. Estas barreras pueden ser actitudinales, las cuales se manifiestan en prejuicios, estereotipos, estigmatización y discriminación hacia las personas con discapacidad. También existen barreras físicas, de transporte, comunicacionales, sociales, entre otras; las cuales dificultan la inclusión y participación social integral de las personas con discapacidad.

En esa línea, en cuanto a la entrevista realizada a la persona con discapacidad intelectual, se evidencia que las empresas no implementan procesos de reclutamiento, selección y contratación inclusivos que incentiven la participación de las PCD, por lo cual el entrevistado

manifiesta haberse sentido, en reiteradas oportunidades, discriminado cuando postulaba a un empleo:

Me sentí discriminado cuando postulé. No todos los trabajos aceptan niños especiales. No me trataron mal; pero, como te digo, yo soy especial; a mí me dolió, porque yo dije: “Sí, acá la agarro, de aquí yo no me muevo”, porque iba tener plata para mi familia, pero no la agarré. Vine a mi casa y le conté a mi mamá; ella me dijo: “Hijo, no te preocupes”. También le conté a mi hermana y le dije: “No la agarré”; me sentí mal. [...] Siempre a nosotros nos discriminan, no sé por qué, no entiendo eso. Es como decir: “Vete a la punta del cerro y lárgate”, y así no es. Así, pues, al menos deberían decir: “Amigo, gracias”, te dan un abrazo fuerte y eso al menos te hace sentir mejor. Cuando busco trabajo, no me gusta que a veces no acepten a niños especiales. Te dicen: “Amigo, ¿sabes qué?, no hay trabajo para ti”. Tú das el examen; algunas veces te aceptan y otras veces no. Te dicen: “Amigo, no hay trabajo para ti”, y tú te quedas así... te has esforzado, en dónde vas a trabajar (Historia de vida, PCD).

El testimonio de la persona con discapacidad muestra las barreras actitudinales que constantemente ha enfrentado para lograr insertarse al mercado laboral, y dan cuenta de la frustración, el agotamiento y la decepción que pueden llegar a experimentar las personas en su camino por conseguir un empleo, pues las empresas manifiestan una resistencia a incorporarlas por su discapacidad y ejecutan diversas prácticas para excluirlas, privándolas de la oportunidad de insertarse a mercado laboral y, por ende, posicionándolas en una situación de desventaja e incrementando su nivel de pobreza.

Con base en los diversos testimonios de los funcionarios públicos, ejecutivos de recursos humanos y la persona con discapacidad, se evidencia que los procesos de inserción laboral en las empresas, en su mayoría de capitales locales, no se implementan bajo un enfoque de diversidad e inclusión. Esto responde a que no implementan procedimientos, políticas o algún tipo de estrategia para promover la contratación de personas con discapacidad; al contrario, en muchas de las empresas, se generan procesos y/o mecanismos para obstaculizar su acceso al

mercado laboral. Uno de ellos es el incremento de las exigencias en los perfiles de puesto, con el fin de que las personas con discapacidad no califiquen para los puestos ofertados, lo cual evidencia, además, el incumplimiento de la cuota de contratación. Además, no se implementan ajustes razonables en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, por lo que se considera, desde la perspectiva de las empresas, que estos son sobre costos que no pueden asumir, lo que demuestra el poco conocimiento en torno a la discapacidad y su normativa, puesto que cualquier modificación que realice una empresa para contratar a una persona con discapacidad debe ser razonable y no debe implicar una gran inversión económica que pueda afectar su situación financiera. Inclusive, este desconocimiento se refleja durante el proceso de difusión de vacantes a través de medios digitales, pues no se toma en cuenta medidas para que las convocatorias laborales sean más accesibles para las personas con discapacidad, ya que un gran porcentaje de ellas no tienen acceso a un equipo electrónico o internet. Por tanto, para acceder al mercado laboral, las personas con discapacidad enfrentan innumerables barreras, precisamente porque las empresas no se encuentran concientizadas sobre la discapacidad y los beneficios de su contratación. Por ende, sus procesos de reclutamiento, selección y contratación no garantizan la igualdad de oportunidades y, en muchos casos, se generan prácticas discriminatorias hacia los candidatos con algún tipo de discapacidad.

Sin embargo, resulta importante mencionar que, sobre los testimonios de los funcionarios y ejecutivos de recursos humanos, se evidencia que las empresas transnacionales han desarrollado, en mayor medida, prácticas y políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidad, incorporando ajustes razonables en sus procesos de reclutamiento, selección y contratación, cumpliendo con la cuota de contratación establecida en las normativas, desarrollando sensibilizaciones y capacitaciones para que todos los colaboradores puedan reconocer y valorar la diversidad; por tanto, visualizan a las personas con discapacidad como sujetos de derecho capaces de contribuir en la sociedad.

PE2: ¿Los servicios de empleo del Conadis, MTPE y Omaped satisfacen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad?

4.2. Limitada articulación entre las entidades del Estado para prestar servicios a las personas con discapacidad

Marsh define la articulación como el proceso orientado a generar sinergias, producto de la acción conjunta de dos o más actores involucrados en un campo relacionado con la gestión pública (Cortínez *et al.*, 2016). En esa línea, la articulación permite que los diferentes actores establezcan acuerdos, definan recursos, acciones y estrategias para la consecución de objetivos comunes, y, para la gerencia social, estos se encuentran asociados a la generación del bien común.

4.2.1. Articulación de actores clave en la promoción laboral de las personas con discapacidad

Las entidades estatales clave para la promoción laboral de las personas con discapacidad son el Conadis, MTPE y Omaped, puesto que sus funciones se encuentran asociadas con la formulación, el diseño y la implementación de lineamientos estratégicos, acciones, planes, políticas, programas en materia del fortalecimiento de la empleabilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad.

En ese sentido, a partir de las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos del Conadis, MTPE y Omaped, se evidencia la existencia de un bajo nivel de articulación entre las tres entidades, lo cual genera que cada una trabaje de manera aislada y, por ende, repercute en

los objetivos vinculados a lograr la inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad.

Los testimonios se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 19

Articulación de actores clave en la promoción laboral de las PCD. Entrevistas a funcionarios

VARIABLE: Articulación de actores clave en la promoción laboral de las personas con discapacidad
"[...] Con el Ministerio de Trabajo es una relación más institucional. No es que compartamos base de datos, no es que compartamos metodología; ellos trabajan aislados de nosotros, pero, en la medida [de] que se necesite, a veces, completar un concurso, y que postulen personas, también los llamamos, invitamos a que formen parte de eso. Si hay poca coordinación, no sé si es porque ellos desconocen nuestro trabajo o sentirán, de repente, una competencia; pero sí, pues, lamentablemente ese es un problema de toda la administración pública. Por eso, encontramos duplicidades entre uno y otro sector. Como te decía, como Conadis no deberíamos hacer inserción laboral, no deberíamos hacer talleres de empleabilidad, porque no somos los entes competentes, no es nuestra especialidad [...]" (ESE, funcionario 1 Conadis).
"El Conadis no está trabajando de manera articulada con nosotros, no lo están haciendo, no sé qué pasa. Nunca articulaba con Conadis [...]; nos habíamos creado, digamos, como una antipatía, [un] recelo de cada uno que hacía sus cosas; pero, ahora, por parte de nosotros, como Ministerio de Trabajo, el tema es más asequible. Inclusive, ahora último, los hemos convocado a ellos a reuniones para poder articular acciones, porque sabemos que articulando vamos a hacer muchas cosas juntos y vamos a ayudar a muchas personas con discapacidad, y ese es el fin" (ESE, funcionario 1 MTPE).
"[...] En algunos casos, hay contactos, y, en otros, suele ocurrir que el personal de la Omaped cambia de manera constante. Ha ocurrido casos en los cuales llamamos a una persona, y la persona nos decía: "Ya no estoy ahí". Son muy burocráticos [...]; había una coordinación antes del Conadis con el Ministerio de Trabajo, pero ahorita no lo sé" (ESE, funcionario 3 MTPE).
"[...] Siendo realista y franca, sí; las mismas Municipalidades no trabajan de manera articulada, y, en algunos casos, algunas áreas no conocen el Omaped. Y así también pasa en el Ministerio [...]; no trabajan articuladamente" (ESE, funcionario 1 Omaped).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 19, se da cuenta del escaso nivel de articulación entre las entidades estatales encargadas de la promoción laboral de las personas con discapacidad, pues manifiestan que mantienen una relación institucional, pero no coordinan sobre las diversas estrategias que implementan, e incluso generan duplicidades en sus ambientes laborales, pues no suman esfuerzos para promover de manera efectiva la inclusión laboral de las personas con

discapacidad. Esto evidencia la inexistencia de acciones transversales a todas las entidades públicas para la atención de este grupo tan desfavorecido y urgente de atender, pues esta escasa sinergia confluente en generar estrategias aisladas y poco efectivas para lograr una inclusión verdadera, pues cada entidad tiene su propia metodología, acciones y procedimientos. Todo esto se constituye como una limitante para lograr los objetivos, y esto se refleja en las cifras desalentadoras de personas con discapacidad contratadas en el sector privado.

4.2.2. Las entidades vinculadas a la promoción de la empleabilidad de las personas con discapacidad presentan limitaciones en la difusión de sus servicios

Las entidades estatales como el Conadis, el MTPE y las Omaped cuentan con diversos servicios para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad; sin embargo, estos no son conocidos en su totalidad por las personas con discapacidad y las empresas privadas.

En la figura 9, se presentan algunos de los servicios que brindan el Conadis y el MTPE para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Figura 9

Servicios en materia de discapacidad que ofrecen Conadis y MTPE

 Estrategia incluyeme soy capaz Objetivo: Promueven y facilitan el acceso laboral de las personas con discapacidad. Fortalecen capacidades de empleabilidad de las PcD Acompañan y orientan a las empresas en la contratación de las PcD Brindan asistencia técnica a las empresas en materia de sus proceso de selección de personal	 Bolsa de empleo Registran a las PcD que se encuentran en búsqueda de empleo. Filtran las ofertas laborales remitidas por las empresas antes de ser difundidas Preseleccionan a los postulantes de acuerdo al perfil de puesto Brindan acompañamiento técnico y sensibilización a las empresas, a través de medios virtuales y presenciales. Fortalecen capacidades de empleabilidad de las PcD	Programa nacional para la empleabilidad Incentiva la promoción laboral de la persona con discapacidad, a través de: <ul style="list-style-type: none">• Capacitación laboral: Cursos técnicos y de habilidades sociales para fortalecer capacidades de empleabilidad de PcD.• Certificación de competencias laborales: Reconocimiento formal de conocimientos, habilidades y actitudes.• Promoción de autoempleo
---	--	--



Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En el caso de las Omaped, estas se encuentran adscritas a las municipalidades, y los servicios que brindan en materia de promoción laboral se encuentran vinculados a capacitaciones técnicas, promoción de becas educativas, bolsa de trabajo y productos elaborados por las personas con discapacidad en ferias.

A partir de las entrevistas realizadas a los diferentes involucrados, se encontró que la mayoría, refiere que debe fortalecerse la difusión de los servicios que brindan las entidades estatales, tal como se muestra en la tabla 20.

Tabla 20

Entidades vinculadas a promoción de empleabilidad de las PCD que presentan limitaciones en la difusión de sus servicios. Entrevista a funcionarios, ejecutivos de recursos humanos y familiar de PCD

VARIABLE: Entidades vinculadas a promoción de empleabilidad de las personas con discapacidad que presentan limitaciones en la difusión de sus servicios
"Hemos trabajado todos estos años para orientar, sensibilizar y capacitar a las empresas. A nivel individual, gremial, no hemos podido satisfacer o cubrir ese vacío. No estamos llegando a todas por temas de recursos" (ESE, funcionario MTPE 2).
"Yo creo que las instituciones pueden implementar mejoras a nivel de sensibilización. Es [algo] clave, y no necesariamente todas las empresas pueden tener alcance a profesionales con ese nivel de especialidad, de conocimiento, de expertos. Entonces, creo que se podría hacer un trabajo muy interesante, en ese sentido, de sensibilización y de concientización, de algunas conversaciones o charlas que se puedan dar, verificando en el hecho que una persona con discapacidad no pueda insertarse laboralmente. Creo que, en ese sentido, hay una gran oportunidad para poder hacerlo. También, yo creo que esto va a ir caminando y evolucionando en la medida [de] que haya este fortalecimiento de la relación [entre el] Estado y la empresa privada" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, empresa transnacional 3).
"La ley de la PCD debería tener muchas mejoras y tener mayor difusión. A mí me parece que falta, por parte del Ministerio y de las instituciones privadas, promover campañas de que efectivamente se cuentan con puestos disponibles para estas personas" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 7, empresa local 4).
"No conocemos los servicios que tiene el ministerio para las empresas" (ESE, ejecutivo de recursos humanos 8, empresa local 5).
"No conocíamos al Conadis, Ministerio de Trabajo; nos enteramos por medio de una amistad en el 2018. Había una señora que tenía su hijita con discapacidad; ella nos avisó que daban carné. Por medio del doctor de terapia, nos mandó a Cinco de Mayo para que la doctora evalúe su capacidad de mi hermano; cómo estaba, cómo era su relación, cómo convive con sus hermanos, cómo es tu hermana, con quiénes vives, y, por medio de ahí, nos mandaron al Ministerio" (Familiar de PCD).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 20, se evidencia que, si bien las entidades estatales cuentan con diversos servicios dirigidos a las empresas y personas con discapacidad para promover la inclusión laboral, estas presentan limitaciones en el proceso de difusión, pues las empresas refieren que no conocen sobre las asesorías y el acompañamiento que brindan, y consideran que deben implementar mejoras para lograr llegar a su población objetivo. Además, refieren que la Ley N.º 29973 debe tener una mayor difusión a través de campañas de sensibilización y/o diversas

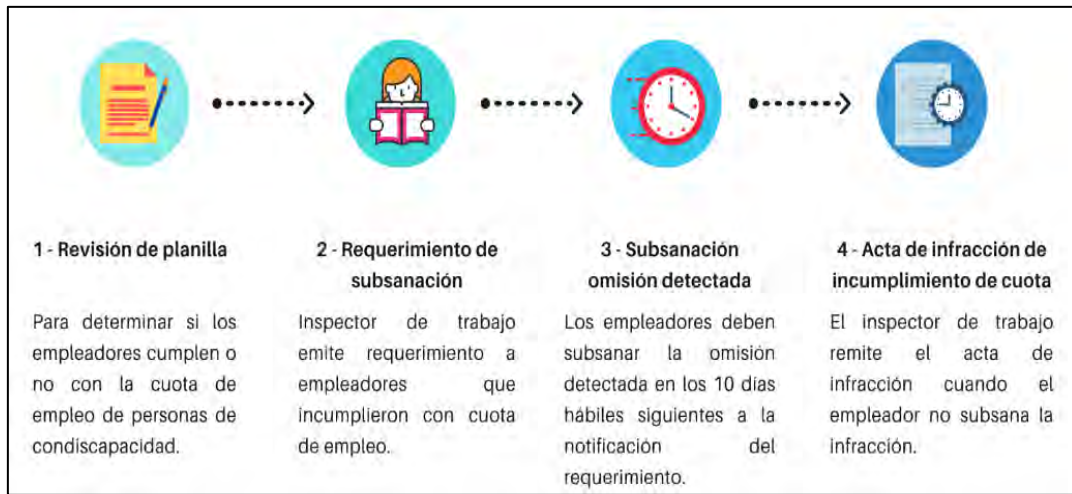
acciones que incentiven el cumplimiento de esta. Por otro lado, el familiar de la persona con discapacidad menciona que recién se enteró de los servicios del Conadis y las Omaped a través de una amistad en el 2018, lo que da cuenta de que la difusión de los servicios no está siendo eficaz; pues un servicio existe cuando es utilizado por la población objetivo para la que fue diseñado, y, si no se hace uso del mismo, se infiere que no existe.

4.2.3. Fiscalización del cumplimiento de las cuotas de contratación de personas con discapacidad en empresas privadas

La Ley General de la Persona con Discapacidad N.º 29973, en su artículo N.º 49, menciona que las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores están obligadas a tener una cuota, no menor a 3%, en su contratación de personas con discapacidad. Además, en la Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, se aprueban regulaciones adicionales para la aplicación y supervisión del cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, dirigida a los empleadores privados, y se establece que la fiscalización laboral del cumplimiento empieza con la revisión de la planilla electrónica de la empresa y se compone de varios pasos antes de iniciar un proceso sancionador. En la figura siguiente, se muestra el proceso de fiscalización:

Figura 10

Proceso de fiscalización de cumplimiento de cuota de empleo



Nota. Elaboración propia.

A partir de las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos del Conadis, el MTPE y las Omaped, se encontró que son pocas las empresas que han sido sancionadas por incumplimiento de cuota de contratación de personas con discapacidad, y no precisamente porque las empresas están cumpliendo con el 3 % de contratación, sino porque, desde las entidades encargadas de la inspección laboral, no se está realizando un proceso de fiscalización eficiente y frontal, tal como se evidencia en los testimonios presentados en la tabla siguiente:

Tabla 21

Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación. Entrevistas funcionarios

VARIABLE: Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación
"[...] El Conadis inicia un proceso administrativo sancionador que, cuando queda acreditado, sanciona a la empresa con una multa. Esto lo hace directamente el Conadis, y también lo hace la Sunafil. Actualmente, desde donde yo sé, no tenemos empresas sancionadas" (ESE, funcionario 1 Conadis).
"Todavía no tengo conocimiento de alguna empresa que haya sido sancionada o multada que digamos. Han estado fiscalizando, han estado en procesos; lo hace Sunafil. Si Sunafil fuera un poco más frontal en el tema de la fiscalización, ¿cuántas empresas se hubieran sancionado? Muchas empresas estarían poniéndose al día, como cuando se dio inicialmente la ley" (ESE, funcionario 1 MTPE).
"Yo creo que algunas empresas son reacias al cumplimiento de la cuota y de ajustes porque no hay definitivamente una sanción efectiva. Si revisamos las sanciones que tiene Sunafil, son muy pocas; al menos así lo dicen los informes de Sunafil. Son muy pocas, y el argumento de ellos es que no pueden llegar a todas las empresas, también por la carencia de recursos humanos" (ESE, funcionario 2 MTPE).
"Las empresas multadas son poquísimas. Cuando un inspector va a fiscalizar en materia de incumplimiento, va por las causales comunes: incumplimiento de contrato, despido fraudulento, arbitrario. Pero ocurre que casi ninguno va por la cuota de empleo. El inspector puede actuar de parte o de oficio si observa que se está vulnerando el derecho laboral; puede intervenir, pero casi ninguno va por el tema de cuota de empleo. Que saquen una resolución ministerial que indique que tienen que cumplir la cuota de empleo sí o sí" (ESE, funcionario 3 MTPE).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

Las escasas sanciones que se han aplicado a las empresas que incumplen con la cuota del 3 % de contratación de personas con discapacidad ha generado que las empresas no se preocupen por cumplir la cuota establecida en la Ley N.º 29973, pues desde la SUNAFIL no se han implementado acciones efectivas; al contrario, ha asumido un rol pasivo en materia de discapacidad, dando lugar a que este tema no sea prioritario para el sector privado. Esto se puede evidenciar en la tabla 22, en la cual se observa que, en el 2015, solo 47 empresas habían cumplido con la cuota de contratación; en el 2016, solo 28, y, en el 2017, solo 51; de un total de más de 6000 empresas, lo que demuestra que, desde las entidades estatales, no se están aplicando los mecanismos necesarios para promover el cumplimiento de la cuota laboral.

Tabla 22

Cumplimiento de cuota laboral para PCD 2015, 2016 y 2017. Verificación en planilla electrónica

Año	2015	2016	2017
EMPRESAS OBLIGADAS	6,063	5,824	6,497
EMPRESAS CUMPLEN CON LA CUOTA DE EMPLEO	47	28	51
EMPRESAS QUE HAN CONTRATADO PCD SIN LLEGAR A LA CUOTA	678	1,114	1,381
EMPRESAS QUE NO REGISTRAN HABER CONTRATADO PCD	5,338	4,682	5,065
TOTAL DE EMPRESAS INCUMPLIDORAS	6,016	5,796	6,446

Esta data corresponde a la verificación que la SUNAFIL realiza en las planillas Electrónicas del año anterior para su posterior fiscalización e inicio del respectivo procedimiento sancionador. En el año 2016 se fiscaliza sobre la data de la planilla del 2015. En el 2017, la del 2016 y en el 2018, la del 2017. La data respecto al cumplimiento de la cuota durante al año 2018 está siendo procesada y es objeto de fiscalización durante el presente año.

Fuente: Carbajal (2019).

Por otro lado, en las entrevistas realizadas a las empresas, los ejecutivos de recursos humanos manifiestan que no han sido fiscalizados en materia de cumplimiento de cuota de empleo de personas con discapacidad, con lo cual se considera que las entidades de inspección laboral no están cumpliendo con su rol fiscalizador para garantizar el cumplimiento de la ley N.º 29973. Los testimonios se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 23

Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación. Entrevistas a ejecutivos de recursos humanos

VARIABLE: Fiscalización de cumplimiento de cuota de contratación
“Como fiscalización, no hemos tenido. Creo que más hemos sido fiscalizados por otros temas, más de índole laboral, de seguridad o legales; [pero], específicamente en temas de discapacidad, no” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 2, empresa transnacional 3).
“No hemos sido fiscalizados. Yo creo que hay una manera de protegerse de eso, que es directamente [que,] si yo me inscribo en este programa [portal de trabajo] que tienen, y si vienen a fiscalizar, yo les digo: “Mira, me he inscrito”. Es una manera de protegerse” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 3, empresa local 3).
“Todavía no se ha recibido alguna fiscalización con respecto a la cuota” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 5, empresa local 2).
“Considero que el Estado debería hacer la vigilancia de todas las empresas que tienen por cumplir su cuota. Creo que está muy dejado de lado; incluso, hay empresas grandes que no cubren con su cuota de personas con discapacidad; por más que la ley lo indica, no se cubre la cuota y nadie dice nada. Esto es como que un saludo a la bandera, porque está la ley, pero no se hace más. La última fiscalización que tuvimos fue en febrero del 2020, pero fue más por el tema de seguridad y salud en el trabajo; específicamente por el tema de discapacidad, no” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 7, empresa local 4).
“En mi empresa, eso hasta el día de hoy no la han fiscalizado, y la empresa no lo ve necesario. Que las empresas cumplan la cuota va a partir mucho de las inspecciones que se hacen; el ser activo a que esto se cumpla, desde el Ministerio de Trabajo, Sunafil, Conadis” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 8, empresa local 5).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De las empresas participantes en el presente estudio, todas manifestaron no haber sido fiscalizadas en materia de cumplimiento de cuotas de contratación de personas con discapacidad, aduciendo que la norma existe, pero no hay un seguimiento y priorización de esta, ya que la mayoría de las fiscalizaciones realizadas han sido en materia de seguridad y salud en el trabajo y beneficios laborales, pero ninguna por temas de discapacidad. Esto refleja una debilidad en el organismo encargado de la fiscalización laboral, así como precariedad en la gestión de los actores involucrados.

4.2.4. Falta de estrategias de inclusión digital para la población con discapacidad

En la actualidad, el acceso a las TIC se ha convertido en una herramienta estratégica para lograr el desarrollo económico, social y político de una nación; además, el desarrollo acelerado de las TIC implica que se amplíen las brechas digitales entre las comunidades, estados y países, generando desigualdades socioeconómicas en la accesibilidad a estas tecnologías (Álvarez, 2015). De acuerdo con la Unesco (2007), la inclusión digital consiste en el uso igualitario y equitativo de las tecnologías de información y la comunicación por parte de la sociedad, lo cual es considerado un derecho humano, y, a través de las estrategias y/o políticas, se busca disminuir las brechas de acceso, uso y aprovechamientos de las TIC.

Por otro lado, es relevante mencionar que las brechas digitales no solo se constituyen por el limitado acceso a las TIC para las poblaciones más vulnerables, sino también por el escaso fortalecimiento de habilidades digitales para beneficiarse de su uso. En esa línea, Vítoliņa (2015) sostiene que la inclusión digital es un proceso que se compone de tres dimensiones:

Figura 11

Proceso de inclusión digital



Nota. Elaboración propia basada en Vítoliņa (2015).

De acuerdo con la figura 11, para lograr la inclusión digital; es decir, una sociedad basada en la información y el conocimiento, se debe garantizar la accesibilidad a las TIC, fortalecer las habilidades de las personas en el uso de estas y, por último, asegurar su uso activo; solo de esta manera se logrará una verdadera inclusión digital, pues únicamente procurar el acceso no implica la generación de una inclusión; la brecha digital va más allá de lograr ello.

Sobre las entrevistas realizadas a los funcionarios, se encontró que existen escasas estrategias de inclusión digital para las personas con discapacidad, lo cual impide que accedan a capacitaciones para fortalecer sus competencias laborales, sobre todo en el contexto de la COVID-19, en el cual la virtualidad se ha constituido como un medio necesario para todas las personas. Los testimonios se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 24

Falta de estrategias de inclusión digital para las PCD. Entrevistas a funcionarios

VARIABLE: Falta de estrategias de inclusión digital para las personas con discapacidad
“La dificultad que enfrentamos en las capacitaciones es un poco serio, el acceso que las personas con discapacidad tienen a las nuevas tecnologías. Muchas de las personas, sobre todo en el interior, a las justas tienen un celular analógico; no tienen <i>smartphone</i> . La computadora en casa, o no la tienen, o la tienen que compartir con toda la familia, porque es la única herramienta, y la PCD es la última persona en las prioridades; primero están los hijos, los papás, etc.; y, si no hay más recursos que esos, no hay de otra, y ahí hay un problema, porque, si bien es cierto, la educación virtual es importante, pero, no hay acceso o conectividad” (ESE, funcionario 1 Conadis).
“La brecha digital se agrava aún más para la población con discapacidad. Si podemos remontarnos a la información del INEI, nos dice que la población con discapacidad tiene poco acceso, muy limitado. Lo que es más grave, de repente no solo es un limitado, sino [que] el procedimiento para el ingreso o el conocimiento para el ingreso no existe [...]” (ESE, funcionario 3 MTPE).
“De los 130 PCD inscritos, en los talleres virtuales asisten 70, porque algunos no cuentan con internet [...]” (ESE, funcionario 1 Omaped).
“[...] Este año 2021 ya no se ha podido hacer capacitaciones por los problemas que presentamos de la conectividad de las PCD; entonces, o tienen una conectividad baja o simplemente no la tienen; y, si la tienen, prefieren dársela al hijo que no tiene la discapacidad, para que ellos se conecten mejor a la red, porque es algo que va a ser más provechoso para ellos” (ESE, funcionario 2 Omaped).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

De acuerdo con la tabla 24, es relevante mencionar que las personas con discapacidad no acceden a las TIC en la misma medida que una persona sin discapacidad, lo cual repercute en sus oportunidades laborales, por lo que se hace necesario que, desde el Estado, se implementen estrategias tangibles en pro de la inclusión y la alfabetización digital. Sobre todo, considerando que en caso existiese una computadora, tablet o *smathphone* en el hogar de la persona con discapacidad, se priorizará que este sea utilizado por una persona sin discapacidad, aduciendo, en muchos casos, que será más provechoso para esta otra. Además, a esto se suma el escaso conocimiento de las personas con discapacidad para manejar las herramientas digitales, precisamente porque, como resultado de las escasas estrategias del Estado para lograr una alfabetización digital, no se generan acciones para fortalecer y promover capacidades en materia digital.

Además, en la actualidad, no existe alguna política enfocada a la inclusión digital; solo se tiene la Ley de Promoción de Banda Ancha y Construcción de una Red Dorsal de Fibra Optica N.º 29904. Su propósito es fomentar el desarrollo, la expansión y la universalización de la banda ancha en todo el país, promoviendo la infraestructura de servicios, contenidos, aplicaciones y habilidades digitales como una herramienta para impulsar la inclusión social, el progreso socioeconómico, la competitividad, la seguridad nacional y la transición hacia una sociedad del conocimiento y la información. No obstante, en esta ley no se mencionan estrategias dirigidas a las personas con discapacidad; por ende, no existe un lineamiento nacional que promueva y garantice la inclusión digital para este grupo poblacional.

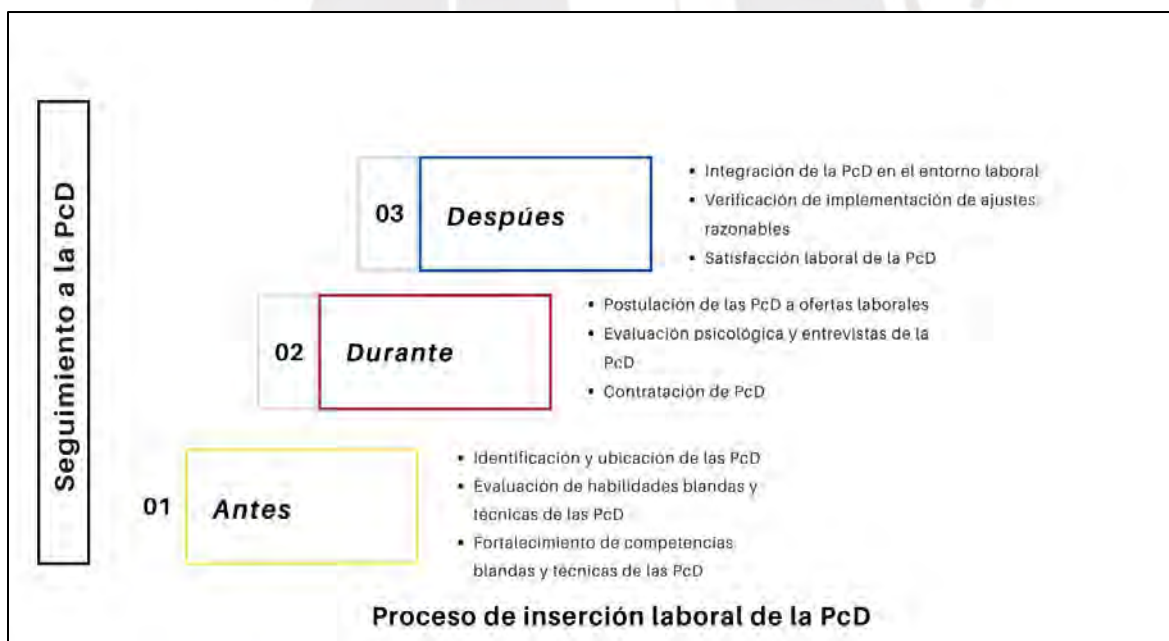
De igual manera, la persona con discapacidad en la entrevista manifestó que no cuenta con acceso a las TIC, lo cual evidencia que esta barrera que enfrenta repercute en sus oportunidades para insertarse al mercado laboral y en otros ámbitos de su vida: “Nunca he postulado por internet a un trabajo. No tengo internet ni computadora en casa” (Historia de vida, PCD).

4.2.5. Seguimiento que se realiza a las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral desde las entidades del Estado como MTPE, Conadis y Omaped

Las entidades estatales vinculadas a la promoción laboral, como el MTPE, el Conadis y las Omaped, desarrollan diversas estrategias en torno a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado, y, para lograr con éxito estos objetivos, resulta necesario realizar un seguimiento durante las diferentes etapas de su proceso de inserción laboral; es decir, antes, durante y después de su incorporación en la empresa, tal como se muestra en la figura siguiente:

Figura 12

Proceso de inserción laboral de la persona con discapacidad



Nota. Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 12, el seguimiento a las personas con discapacidad se constituye como un factor transversal en el proceso de inserción laboral; por lo cual, las entidades estatales deben establecer mecanismos para acercarse a las personas con discapacidad y acompañarlos hasta que se integren de manera efectiva en el entorno laboral.

En cuanto a las entrevistas realizadas a los funcionarios del Conadis, el MTPE y las Omaped, se encontró que, si bien se realiza un seguimiento a la PCD en su proceso de inserción laboral, este se focaliza, sobre todo, en la colocación de esta en el entorno laboral; es decir, se verifica si efectivamente ingresó a la empresa, su adaptación al puesto de trabajo y su nivel de satisfacción laboral. En la tabla siguiente, se muestra algunos testimonios:

Tabla 25

Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a PCD en su proceso de inserción laboral. Entrevistas funcionarios

VARIABLE: Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a las personas con discapacidad en su proceso de inserción laboral
“[...] Cuando la persona se presenta a un puesto de trabajo, llamamos a la persona para informarle sobre la opción laboral, y ahí las acompañamos, coordinamos con la empresa; si necesitan el apoyo para concurrir a la entrevista, se le da todas las facilidades de gestión a nuestro alcance, y la persona pasa un entrenamiento de cómo enfrentar esta entrevista, se le da toda la preparación necesaria para que esa persona vaya con la fuerza y confianza. Cuando la persona logra la vacante, hacemos un seguimiento para ver cómo se va sintiendo en el trabajo, y también actuamos con la empresa de otro lado, para ver si se están haciendo las adaptaciones al puesto de trabajo” (ESE, funcionario 1 Conadis).
“No se deja desamparada a la PCD; se hace un seguimiento de cuáles han sido las razones del por qué esta persona no ha podido ganar esta convocatoria [...]. El gran problema es la falta de recursos humanos. Sobre todo, en Lima no se hace mucho seguimiento; si tienes diez colocados, no se podría hacer el seguimiento a los diez colocados; necesitarías a diez personas del Ministerio para hacer ese seguimiento, o una persona que esté exclusivamente para hacer ese seguimiento; no alcanza el recurso humano para hacer ese tipo de trabajos” (ESE, funcionario 2 MTPE).
“Una vez que la PCD postula, nosotros tenemos la obligación de ver los resultados de esta postulación. Cuando acaba el tiempo de vigencia de la convocatoria, pedimos a la empresa los resultados de los procesos de selección de los postulantes con discapacidad” (ESE, funcionario 3 MTPE).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

Tal como se muestra en la tabla 25, desde las entidades estatales, sí se realiza un seguimiento hacia la persona con discapacidad; sin embargo, no se realiza de manera integral desde la etapa de antes de iniciar el proceso de inserción laboral, en la cual se podría identificar y fortalecer sus capacidades según el puesto de trabajo, prepararlo para afrontar con éxito una entrevista de trabajo; ni en la etapa durante, en la cual se le puede acompañar en su proceso de postulación, evaluación psicológica y entrevistas hasta su contratación laboral. El seguimiento se focaliza en la última etapa, cuando la persona ya está insertada, y se corrobora si se está adaptando, si se han implementado los ajustes razonables y si la persona se encuentra satisfecha en su puesto de trabajo. No obstante, para incrementar la contratación de las personas con discapacidad, el despliegue de acciones transversales durante todo el proceso de inserción laboral se hace necesario, sobre todo a nivel de preparación, y resulta crucial, pues la mayoría de las personas con discapacidad que postulan a un empleo solo llegan hasta la fase de postulación o evaluaciones psicológicas.

Asimismo, en las entrevistas realizadas a los ejecutivos de recursos humanos, se corrobora la información brindada por los funcionarios públicos, lo que evidencia que se realiza un seguimiento a la colocación de la PCD, específicamente orientada a conocer si la PCD fue seleccionada, y, en caso de que no haya obtenido la vacante, abordar las posibles razones por las cuales no logró insertarse. Además, algunas empresas manifestaron que las entidades estatales no se comunicaron con ellas para realizar un seguimiento del proceso de selección de los postulantes con discapacidad.

Tabla 26

Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a PCD en su proceso de inserción laboral. Entrevista ejecutivos de recursos humanos

VARIABLE: Seguimiento de MTPE, Conadis y Omaped a PCD en su proceso de inserción laboral
“Sí, claro, de hecho [que] hay un <i>feedback</i> por parte nuestra con las entidades estatales. [Por ejemplo,] si nos mandan una base de cien personas, les decimos que de esas cien solo entraron diez, nos dan bases de datos de personas que podrían trabajar. Sí hay esa parte de devolución para que ellos sepan por qué el postulante entra o no entra” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 4, empresa transnacional 2).
“Cuando el Ministerio de Trabajo nos enviaba postulantes, nunca me han mandado un correo o me han hecho un seguimiento” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 5, empresa local 2).
“Cuando el Ministerio o Conadis nos envía postulantes, no en todas, pero la mayoría, nos piden resultados de si quedó o no quedó. Actualmente, nos piden números y en qué pueden mejorar, pero no hay ese acercamiento tan directo; nos piden si quedó o no y por qué” (ESE, ejecutivo de recursos humanos 6, empresa transnacional 1).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

4.2.6. Fortalecimiento de las capacidades de empleabilidad de las personas con discapacidad

De acuerdo con el INEI (2019), se encontró que solo el 27 % de las personas con discapacidad llegó a estudiar algún año de nivel secundaria; el 19.5 % no alcanzó ningún nivel educativo, y solo el 12.5 % logró estudiar algún año de educación superior. Esta información da cuenta de las amplias brechas que enfrentan las PCD en materia de accesibilidad a educación, en comparación con las personas sin discapacidad, lo que evidencia que se las excluye sistemáticamente de su derecho a una educación de calidad. Esta restricción en sus derechos educativos repercute de forma directa en las oportunidades para conseguir un empleo, pues, al no haber culminado su educación básica o seguido alguna educación técnica y/o superior, tiene menores posibilidades de insertarse al mercado laboral, precisamente, porque puede no cumplir con los niveles educativos requeridos en los perfiles de puesto.

Además, el bajo nivel educativo se traduce en dificultad para manejar herramientas digitales y/o desarrollo de habilidades de empleabilidad, puesto que no han recibido una formación y entrenamiento para lograr tales habilidades. Es así como, desde el Estado, se han implementado diversas estrategias de fortalecimiento de capacidades de las personas con discapacidad, precisamente, para incrementar su empleabilidad y habilidades, a través de cursos técnicos, talleres, capacitaciones, etc. En la tabla 27, se pueden apreciar algunos testimonios:

Tabla 27

Fortalecimiento de capacidades de empleabilidad de las PCD. Entrevista a funcionarios

VARIABLE: Fortalecimiento de capacidades de empleabilidad de las PCD
"Fortalecemos a las PCD a través de diversos talleres, para que su empleabilidad esté acorde con lo que necesita el mercado. Desarrollamos talleres de empleabilidad en diferentes aspectos: actitud, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, empatía. También tratamos de capacitarlas en diferentes opciones ocupacionales, como panadería y pastelería, jardinería, agricultura, confección textil, masajes, computación" (ESE, Conadis).
"Las capacitaciones sobre búsqueda de empleo son clave, porque las personas con discapacidad, en primer lugar, no tienen niveles educativos que sean superables en la educación secundaria; entonces, en muchos casos no conocen, ni siquiera; no conocen, primero, el servicio; otro, que no conocen los procesos que deben seguir para llegar a armar un CV y, luego, para llegar al proceso de inserción, no conocen los procedimientos" (ESE, funcionario MTPE 2).
"Nosotros tenemos un servicio de asesoría para la búsqueda de empleo. Entre otras [cosas], el usuario nos informa: "Yo quisiera mejorar mis competencias profesionales, quisiera aprender hacer un currículum, soy persona con discapacidad". Perfecto, la asesoría de búsqueda de empleo que se llama ABE, dirigida también a personas con discapacidad. Les enseñamos cómo afrontar exitosamente una entrevista laboral, cómo desarrollar sus capacidades de empleo, y realizar un currículum vitae desde cero" (ESE, funcionario MTPE 3).
"Se les ha preparado en búsqueda de empleo. Hemos tenido talleres de salud ocupacional, hemos tenido convenio con el Ministerio de Trabajo para elaborar su CV, entrevistas para poder enseñarles" (ESE, funcionario Ompaed 2).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 27, se observa que las entidades estatales están implementando diversas acciones para fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad; sobre todo, formándolas para afrontar entrevistas, armar de hojas de vida y buscar un empleo, y preparándolas en trabajo en equipo, comunicación, entre otras habilidades blandas. Sin embargo, los requerimientos de las empresas no solo se encuentran orientados hacia las habilidades blandas, sino que también solicitan habilidades técnicas, y, en esa línea, las estrategias para lograr que las personas con discapacidad continúen una formación técnica aún son escasas; considerando que, al fortalecer sus capacidades técnicas y habilidades blandas, probablemente, serían mucho más atractivos para el mercado laboral.

Por otro lado, la persona con discapacidad intelectual, en su historia de vida, sostiene:

En el Fray Masías, por Impulsa Perú, sí me enseñaron a hacer eso. La señorita Yolanda, ella me enseñaba a cómo colocar el papel higiénico arriba, siempre iba arriba; en el segundo nivel, iban galletas, Frugos; abajo, igual. Solo asistí al curso de reponedor y almacén del Ministerio. [...] He asistido a varios talleres de Omaped, de matemática y lenguaje; a mi mamá le decía: “Acompáñame a la terapia”. Tenía que estar a las siete de la mañana en la Omaped. Acá no recibí talleres de empleo (Historia de vida, PCD).

Su testimonio muestra que el entrevistado accedió a un curso de reponedor de alimentos en el 2018, a través del programa Impulsa Perú (actualmente denominado “Programa nacional de la empleabilidad - MTPE”). Este curso tuvo una duración de un mes, y el fortalecimiento de sus capacidades ha sido fundamental para que, en el 2019, pueda conseguir empleo en una cadena de supermercados como reponedor. El programa nacional de la empleabilidad tiene un modelo de gestión diferente al de la bolsa de empleo del MTPE o la estrategia “Inclúyeme, soy capaz” del Conadis, puesto que brindan un acompañamiento más cercano a la persona con discapacidad, y uno de sus objetivos es colocar a las personas en un puesto de trabajo, para lo cual, en primer lugar, fortalecen sus capacidades técnicas y blandas, para luego insertarlas a

empresas con las cuales tienen alianzas.

4.2.7. Opinión de persona con discapacidad sobre los servicios que brindan Conadis, Omaped y MTPE

A partir de la entrevista realizada a la persona con discapacidad, quien tiene 42 años, y a través de su historia de vida, en la cual da cuenta de que en el 2018 toma conocimiento de la existencia del Ministerio de Trabajo por medio de una ONG y, desde entonces, acudía de manera constante a sus instalaciones para postular a un empleo y así insertarse, por primera vez, a un empleo formal. Finalmente, en el 2019, lo logró, consiguiendo un empleo a tiempo parcial en una cadena de supermercados que opera a nivel nacional. Fue así como su opinión sobre los servicios que brindan las entidades estatales se muestra a continuación:

Yo fui al Ministerio en el 2018. En el ministerio me han tratado bien. He ido varias veces para buscar un trabajo con mi mamá. Ahí había una señorita, y ella me decía: "Vente acá, acá te vamos a buscar un trabajo". Ahí dejaba mi CV siempre. Luego, en el 2019, me llamaron para un trabajo en una tienda bien grande. Entramos con mi mamá, y ahí había una señorita que me citó en el tercer piso a mi entrevista, y ahí, normal, le dije que yo era con discapacidad, y ella me dijo: "Sí, acá han trabajado dos personas con discapacidad". [...] Sí estoy contento de que haya el Omaped; ahí hay personas con discapacidad. En el Omaped yo tenía una amiga, todo el año pasado, antes de la pandemia (Historia de vida, PCD).

El testimonio da cuenta de la satisfacción de la persona con discapacidad hacia los servicios que le brindó el MTPE para conseguir su primer empleo, porque, a pesar de que asistió en reiteradas oportunidades, desde el 2018, pasó aproximadamente un año para cumplir uno de sus mayores anhelos. Sin embargo, también da cuenta de cómo, a sus 39 años, recién se enteró de la existencia de tales entidades estatales, lo que nos permite inferir que el alcance y la difusión de los servicios que brindan estas entidades es limitado y poco accesible, pues no están llegando

a las personas con discapacidad de los distritos más alejados. También nos permite reflexionar sobre por qué las personas con discapacidad tienen que buscar estos servicios, y por qué no son los servicios de las entidades estatales los que buscan a las personas con discapacidad.

De acuerdo con la Ley de la Persona con Discapacidad, se debe fomentar la erradicación de barreras de acceso a los servicios y promover la protección para la igualdad de todos sus derechos fundamentales. En esa línea, las entidades estatales tienen el rol de brindar facilidades a las personas con discapacidad para que puedan acceder a sus derechos y ejercerlos en igualdad de oportunidades; sin embargo, paradójicamente, las mismas entidades estatales están obstaculizando este acceso, no impulsando mecanismos para que sus servicios lleguen a las poblaciones más vulnerables.

Los diversos testimonios de los funcionarios, ejecutivos de recursos humanos, personas con discapacidad y sus familiares, dan cuenta de que los servicios que ofrecen las entidades estatales vinculadas a la promoción laboral no atienden y satisfacen las necesidades de las personas con discapacidad, contribuyendo, en cierta medida, al mantenimiento de la inequidad social para este colectivo. Esto responde a la escasa articulación entre estas entidades estatales, generando que cada una trabaje de manera aislada, con un nivel mínimo de coordinación entre ellas y, por ende, no consensuando los objetivos a seguir para incrementar la inclusión laboral de las PCD. Además, las estrategias de difusión que utilizan para promover sus servicios de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades son limitados, lo que genera que la PCD no tenga conocimiento de estos, sobre todo, para aquellas que residen en distritos alejados. Incluso los servicios de orientación y sensibilización no son conocidos, en gran medida, por las empresas. Por otro lado, para incentivar la contratación de las personas con discapacidad, resulta necesario que se fiscalicen a las empresas en cuanto al cumplimiento de cuota de empleo; sin embargo, son escasas las sanciones que se han aplicado en materia de cuota, dando cuenta del rol pasivo de las entidades fiscalizadoras y, por tanto, permitiendo que las personas con

discapacidad continúen en una situación de desventaja y precariedad. A esto se suma que, desde las entidades estatales, no se han implementado estrategias de alfabetización digital dirigidas a las personas con discapacidad, lo que limita su participación en capacitaciones para fortalecer sus competencias, sobre todo en el contexto de la COVID-19, lo cual afecta su empleabilidad en el mercado laboral. Por último, el proceso de seguimiento que se le realiza a las personas con discapacidad durante el proceso de inserción no es integral, dado que este se realiza, en mayor medida, en la etapa de colocación, para conocer si, efectivamente, la persona fue contratada o no; no obstante, para incrementar la empleabilidad y oportunidades de las personas con discapacidad, el seguimiento en la etapa previa y posterior a la contratación resulta crucial para lograr esta inserción laboral.

PE3: ¿Cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?

4.3. El apoyo de la familia se constituye como un factor fundamental para la formación integral de las personas con discapacidad y su acceso al mercado laboral

La familia es considerada el primer agente socializador, el núcleo de una sociedad, dentro de la cual sus integrantes se desarrollan y adquieren sus valores, por lo cual se considera que juegan un papel determinante en el proceso de formación de las personas. Es decir, la familia es un soporte crucial para el desarrollo del ser humano; sobre todo, a nivel socio afectivo. Sin embargo, el rol que cumple la familia, para una persona con discapacidad, es aún más fundamental y determinante.

En esa línea, cuando un miembro de la familia tiene algún tipo de discapacidad, afecta a todos sus integrantes de diferentes maneras, lo que puede generar situaciones conflictivas y

tensas, y, sobre todo, temor para afrontar esta nueva situación. Inclusive, en este proceso, muchas familias se desestructuran, y, en la mayoría de los casos, la madre asume las responsabilidades económicas, emocionales y sociales.

4.3.1. Involucramiento de la familia de la persona con discapacidad en los procesos de inserción laboral

De acuerdo con la entrevista realizada a la hermana de la persona con discapacidad, se encontró que la familia cumple un papel relevante para que la persona con discapacidad pueda insertarse al mercado laboral. Es decir, en un contexto en el que las personas con discapacidad enfrentan diversas barreras para desarrollarse y desempeñarse en diversas actividades de la vida diaria, la familia se constituye como su principal soporte para que pueda desenvolverse y lograr mayor autonomía.

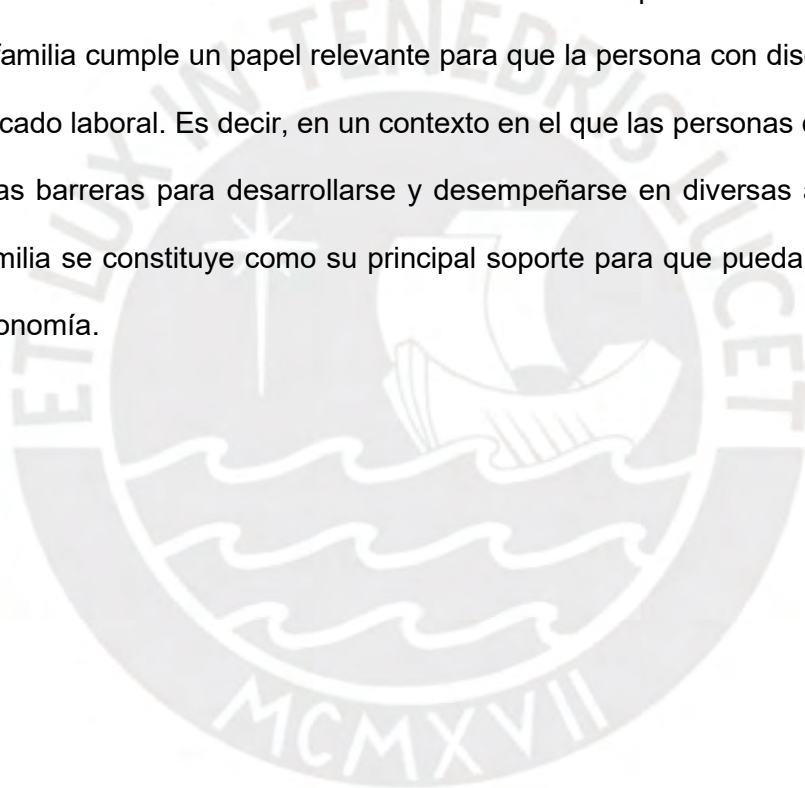
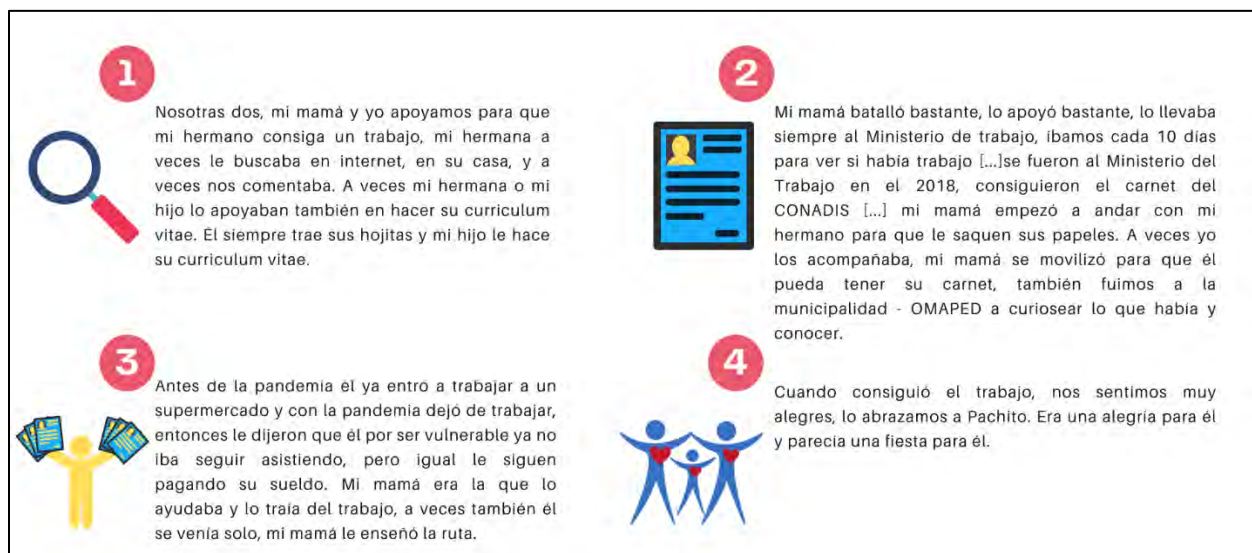


Figura 13

Involucramiento de la familia de la persona con discapacidad en el proceso de inserción laboral



Nota. Elaboración propia a partir de ESE a familia de la PCD.

En la figura 13, se evidencia cómo el soporte familiar ha sido crucial para que la persona con discapacidad intelectual entrevistada logre insertarse al mercado laboral, pues el apoyo de la hermana y la madre desde la fase de elaboración del *curriculum vitae*, y posteriormente, las visitas reiteradas de la familia al MTPE para consultar sobre oportunidades laborales para el entrevistado o el proceso para obtener el carné del Conadis han sido claves para encontrar un empleo. Además, este logro significa para la familia un hito en el desarrollo de la persona con discapacidad, pues conseguir un trabajo no solo se traduce en la obtención de un ingreso económico, sino que también contribuye a fortalecer la autoestima, la autonomía y la calidad de vida de una persona. Es así como la familia ha transitado con la persona con discapacidad por todo el proceso y probablemente las emociones han vacilado entre la frustración, la decepción, la desconfianza y hasta la alegría.

Por otro lado, resulta importante mencionar que las familias, cuando hay un adulto con algún tipo de discapacidad, pueden optar por asumir un rol sobreprotector, lo que incapacita a la persona y genera una mayor dependencia, o pueden asumir un rol en el que le otorguen autonomía a las personas con discapacidad, reconociendo su independencia y capacidad para valerse por sí mismas y, por ende, motivándolas a conseguir un empleo. En esa línea, la familia del entrevistado ha motivado e incentivado a que se inserte al mercado laboral, reconociendo sus capacidades y potencialidades para desempeñarse en un puesto de trabajo, otorgándole autonomía e independencia para desarrollarse.

Asimismo, los funcionarios públicos sostienen que el rol de la familia es fundamental para que la persona logre insertarse al mercado laboral y no decline en el proceso; sin embargo, en algunas ocasiones, las familias pueden no permitir que los adultos con discapacidad se independicen, ya que no logran desvincularse, y esto puede constituirse como una limitante para que se logre la inserción laboral de la persona con discapacidad. Esta resistencia puede ser justificada por los temores que sienten ante posibles situaciones de agresión y discriminación hacia su familiar con discapacidad, y, sobre todo, este comportamiento es más frecuente hacia personas con discapacidad intelectual. En la tabla siguiente se pueden apreciar los testimonios:

Tabla 28

Involucramiento de la familia de la PCD en el proceso de inserción laboral. Entrevista a funcionarios

VARIABLE: Involucramiento de la familia en proceso de inserción laboral
“Pero sí hay buena aceptación en las convocatorias laborales, porque lo bueno es que la familia está detrás y la familia se interesa bastante, se emociona cuando están con la idea [de] que su hijo con discapacidad va a trabajar. Cuando los chicos vienen de una posición buena, los padres no quieren que los chicos trabajen; a veces, todavía no se ha hecho ese trabajo de desvincular del cordón umbilical a los chicos, porque los padres todavía tratan a los chicos con discapacidad como sus bebés. Y, por el mismo hecho de ser vulnerables, la familia tiene mucho temor” (ESE, funcionario 1 MTPE).
“La familia juega un rol muy importante en la motivación para que la persona pueda desempeñarse en la sociedad para el empleo. Sin soporte familiar, no puede haber un desenvolvimiento de la persona para desarrollarse. En muchos casos, se ha visto que la familia es muy sobreprotectora con las personas con discapacidad; sobre todo, para el tipo de discapacidad intelectual y mental. Seguramente, también por sus temores que existen, pero siempre se trata de romper con ello cuando se les da una orientación o capacitación, porque nadie les puede quitar la autonomía y la independencia de la persona” (ESE, funcionario 2 MTPE).
“El punto más complicado era la decisión de postular a un empleo. Ese paso aún no lo daban; todavía había ese temor, a pesar de que se les capacitaba. No daban ese siguiente paso; todavía el temor era muy fuerte de la familia” (ESE, funcionario 2 Omaped).

Nota. Elaboración propia a partir de información empírica recogida en el trabajo de campo.

En la tabla 28, se da cuenta, de acuerdo con los testimonios de los funcionarios, de que la familia puede asumir un rol que obstaculice o facilite la inserción laboral de la persona con discapacidad. De este modo, cuando en las familias persisten temores por la vulnerabilidad de la persona con discapacidad y la posibilidad de que sean agredidas en su entorno, asumen un rol sobreprotector, protegiéndolos de manera excesiva e impidiendo su acceso al mercado laboral, lo cual se manifiesta en no motivarlos y apoyarlos en la búsqueda de un empleo. Inclusive, se evidencia que, cuando la familia goza de una situación económica holgada, no permiten que sus hijos trabajen, ya que visualizan el trabajo netamente como un medio para obtener un ingreso económico; sin embargo, el trabajo es más que eso, pues permite que las personas desarrollen y fortalezcan diversas habilidades.

Por el contrario, cuando las familias asumen un rol facilitador, otorgan autonomía a las personas con discapacidad para tomar sus propias decisiones, apoyándolas, motivándolas e incentivándolas para que se inserten en un empleo. Es decir, las visualizan como seres independientes y se involucran en todo el proceso de inserción laboral de su familiar.

Por consiguiente, el papel de la familia en el proceso de inserción laboral resulta determinante para que la persona con discapacidad pueda conseguir un empleo, pues, en un contexto en el que enfrentan innumerables barreras, la familia se constituye como su principal soporte para desenvolverse y lograr su autonomía. Es la principal red de apoyo que incentivará la autodeterminación y emancipación de la persona con discapacidad, siempre brindándole apoyo cuando sea necesario o, también, puede asumir un rol incapacitante que imposibilita su inserción al mercado laboral y anula sus libertades.



CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

5.1.1. ¿Los procesos de inserción laboral se implementan con un enfoque de diversidad cultural en las empresas?

Las empresas privadas, en su mayoría de capitales locales, no están implementado procedimientos, políticas, programas o estrategias para contratar personas con discapacidad, lo que evidencia el desconocimiento y la escasa sensibilización sobre la diversidad cultural y la problemática que enfrenta este grupo históricamente marginado por nuestra sociedad. Por tanto, no se generan entornos laborales inclusivos; al contrario, se evidencia resistencia y rechazo hacia la contratación de las personas con discapacidad, lo cual decanta en prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso al mercado laboral en igualdad de oportunidades.

Las empresas manifiestan su intención de contratar personas con discapacidad y procurar ambientes organizacionales inclusivos; sin embargo, no dan cuenta de acciones tangibles para lograr esta contratación. Por el contrario, se demuestra que perciben la contratación de las personas con discapacidad como un gasto adicional, pues no implementan ajustes razonables para ofrecer oportunidades laborales accesibles. Más aún, para justificar la falta de procesos inclusivos, sostienen que sus operaciones implican un alto riesgo, dando cuenta de que sus puestos de trabajo son incompatibles con la discapacidad.

La implementación de ajustes razonables resulta determinante para garantizar la igualdad de oportunidades y promover entornos laborales accesibles. Dentro de los ajustes razonables implementados con mayor frecuencia por parte de las empresas, se encuentran las rampas de

acceso, lo cual se corresponde con la discapacidad física y con las ordenanzas municipales que fiscalizan la accesibilidad de las edificaciones. Por tanto, la implementación de rampas de acceso no solo responde a la concientización sobre la discapacidad, sino, en mayor medida, al interés de no ser sancionadas por las municipalidades. Por otro lado, se evidencia que la discapacidad es asociada, en mayor medida, con la discapacidad física, con lo cual no se visibiliza lo otros tipos de discapacidad existentes, y, por ende, no se implementan ajustes razonables que respondan a las necesidades de personas con discapacidad mental, intelectual o sensorial.

Algunas empresas incurren en prácticas poco éticas, incrementando las exigencias de los perfiles de puesto —a nivel de formación educativa y trayectoria laboral— para evitar la contratación de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, evitar ser sancionadas por las entidades rectoras de la promoción laboral, pues argumentan que difunden vacantes laborales para las personas con discapacidad, pero que ninguna es contratada porque no cumplen con el perfil de puesto; valiéndose, principalmente, de los vacíos legales de la Ley N.º 29973.

Las estrategias dirigidas a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad deben procurar procesos de reclutamiento y selección accesibles; es decir, la participación de todos. Sin embargo, estos procesos no brindan igualdad de oportunidades, ya que las convocatorias laborales se encuentran centralizadas y solo se difunden a través de medios digitales, lo que evidencia el desconocimiento latente sobre las problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad, pues este grupo poblacional tiene un limitado acceso a las TIC y, como resultado, no acuden a medio digitales para la búsqueda de empleo.

La escasa sensibilización y desconocimiento sobre lo que significa discapacidad, por parte de las empresas, ha generado que se perciba a “la discapacidad” como el agente causal de los obstáculos que enfrentan las PCD. Sin embargo, hoy sabemos que esta es el resultado de las interacciones sociales, en las cuales se imponen barreras que limitan la participación plena

de este grupo poblacional.

No obstante, algunas empresas transnacionales se encuentran más sensibilizadas en torno al reconocimiento de la diversidad, y muestran un mayor nivel de compromiso en proveer oportunidades laborales accesibles para todos y todas. En esa línea, han adoptado diversas estrategias y mecanismos para fomentar culturas organizacionales inclusivas, procurando la contratación de las PCD por sus habilidades y no por su discapacidad. Inclusive, algunas han incorporado este compromiso como parte de su filosofía o valores, y, por ende, han desplegado acciones transversales en sus organizaciones para fomentar el respeto, la apertura y el reconocimiento de la diversidad como componente clave de su entorno laboral.

5.1.2. ¿Los servicios de empleo del Conadis, el MTPE y las Omaped satisfacen las necesidades y expectativas de las personas con discapacidad?

Los servicios que ofrecen las entidades estatales vinculadas al fortalecimiento de la empleabilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad —Conadis, MTPE, Omaped— no satisfacen las diversas necesidades de las personas con discapacidad, en tanto que cada una visualiza la problemática y las estrategias a implementarse desde una perspectiva diferente, sin llegar a consensos y objetivos comunes para lograr una mayor participación laboral de este grupo vulnerable. Por tanto, existe una escasa articulación entre las entidades estatales, lo cual se evidencia en la falta de sinergia en torno a las diversas estrategias que implementan y, por ende, cada una genera acciones estratégicas aisladas y poco efectivas que no contribuyen, en gran medida, a lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, sino que mantienen las situaciones de desigualdad y discriminación.

Si bien cada una de las entidades estatales cuenta con múltiples servicios de orientación dirigidos a las empresas y las personas con discapacidad para incentivar la inserción laboral, se

evidencia que no cuentan con procesos de difusión de gran alcance, razón por la cual muchos de estos servicios no llegan a su población objetivo.

El proceso de seguimiento que se le da a las personas con discapacidad durante el proceso de inserción no es integral, puesto que este se realiza, en mayor medida, en la etapa de colocación, para conocer si, efectivamente, la persona fue contratada o no; sin embargo, para incrementar la empleabilidad y las oportunidades de las personas con discapacidad, el seguimiento en la etapa de previa y posterior a la contratación resulta crucial para lograr esta inserción laboral.

Los escasos procesos de fiscalización laboral por cumplimiento de cuota de contratación de las personas con discapacidad han generado que las empresas no se preocupen por cumplir la cuota; por el contrario, perciben que la normativa no es prioritaria, y que su incumplimiento no derivaría en sanción alguna. En ese sentido, las entidades estatales han asumido un rol pasivo en materia de discapacidad, y no han cumplido con su función fiscalizadora para garantizar el cumplimiento de la Ley N.º 29973.

Las entidades estatales están implementando diversas acciones para fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad, formándolas en cómo afrontar entrevistas, armar hojas de vida, cómo buscar un empleo, y preparándolas para el trabajo en equipo, entre otras habilidades blandas. Sin embargo, los requerimientos de las empresas no solo se encuentran orientados hacia las habilidades blandas, sino que también solicitan habilidades técnicas, y es en esa línea, en las estrategias para lograr que las personas con discapacidad continúen una formación técnica, donde aún son escasas; considerando que, al fortalecer sus capacidades técnicas y habilidades blandas, probablemente, serían mucho más atractivos para el mercado laboral.

No existen estrategias de alfabetización digital para las PCD, lo cual se constituye como una barrera que limita las oportunidades laborales de estas, ya que impide su acceso a formación para fortalecer sus competencias laborales y la posibilidad de acceder a ofertas laborales en medios digitales; sobre todo, en un contexto de COVID-19, en el que las TIC se han constituido como un medio necesario para incrementar nuestras oportunidades.

5.1.3. ¿Cuál es el papel de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad?

El rol que desempeñan las familias es crucial para que las personas con discapacidad puedan insertarse al mercado laboral, sobre todo en un contexto en el que este grupo se enfrenta de manera cotidiana a diversas barreras físicas, actitudinales y sociales. El soporte familiar permite que las personas con discapacidad adquieran mayor autonomía para desenvolverse con facilidad en diferentes ámbitos.

La familia se constituye como la principal red de apoyo que fomentará la emancipación y autodeterminación de la persona con discapacidad, incentivándolos a perseguir sus objetivos laborales, pues han comprendido que el trabajo no solo permite la obtención de un ingreso económico, sino también la oportunidad de fortalecer sus habilidades.

El involucramiento de la familia en el proceso de búsqueda de empleo se constituye como un factor de motivación para la persona con discapacidad, pues percibe un acompañamiento emocional durante todo el proceso de inserción al mercado laboral.

Sin embargo, las familias también pueden asumir un rol sobreprotector, en el que se protege de manera excesiva a las personas con discapacidad por temores asociados a que puedan ser agredidos y/o violentados, o porque las visualizan como personas incapaces de valerse por sí mismos y, por ende, se impide su acceso al mercado laboral.

5.2. Recomendaciones

Resulta imprescindible que las empresas incorporen ajustes razonables en sus procesos de inserción laboral, desde la etapa de reclutamiento hasta la incorporación en el lugar de trabajo, para asegurar la accesibilidad e igualdad de oportunidades en sus entornos laborales. Además, las empresas deben considerar otros medios para difundir sus ofertas laborales, no solo a través de medios digitales, sino procurar medios más accesibles para las personas con discapacidad, como la difusión de las vacantes en las Asociaciones de PCD, mercados, municipalidades, entre otros; sobre todo, porque este grupo poblacional cuenta con un limitado acceso a las TIC.

Para lograr procesos de reclutamiento y selección imparciales, las empresas pueden utilizar la metodología del currículum ciego, en la cual el CV no muestra datos personales del postulante que puedan implicar algún tipo de práctica discriminatoria, fomentando que se le evalúe por sus habilidades de acuerdo con el puesto de trabajo.

Si bien las entidades estatales cuentan con múltiples servicios de orientación para las empresas y personas con discapacidad, es necesario que se implemente un plan de difusión a través de medios radiales, televisivos, redes sociales, campañas o de perifoneo, con el fin de que esta información llegue a su población objetivo. Además, de manera progresiva, se debe cambiar la perspectiva en la cual se considera que las personas con discapacidad son las que tienen que acercarse a buscar los servicios de promoción laboral; al contrario, deben ser las entidades estatales las que se acerquen a las personas con discapacidad; solo de esa manera se garantizarán procesos más accesibles. Por otro lado, es urgente que se implementen campañas de sensibilización en torno a discapacidad para las empresas y sociedad en general, pues de esta forma se generará mayor conciencia en torno a los obstáculos que enfrenta de manera cotidiana este grupo vulnerable.

Es urgente fortalecer los mecanismos de articulación entre las entidades estatales Conadis, MTPE y Omaped, para lo cual resulta clave que compartan sus objetivos, metodologías de trabajo y estrategias, con el fin de evitar duplicidad de trabajo y, principalmente, para que todos puedan dirigir sus acciones hacia el objetivo misional de fortalecer la empleabilidad y la promoción laboral de las personas con discapacidad.

Las entidades fiscalizadoras del cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad tienen que asumir un rol activo y sancionador frente al incumplimiento de las empresas privadas, considerando que la Ley N.º 29973 se ha aprobado hace más de nueve años y, hasta la fecha, solo una cantidad mínima de empresas cumple la normativa.

Las entidades estatales Conadis, MTPE y Omaped deben procurar brindar un acompañamiento integral a las personas con discapacidad durante su proceso de inserción laboral, no centrándose únicamente en la etapa de contratación, sino acompañándolas desde la postulación hasta su incorporación en el lugar de trabajo, para lo cual se requiere una mayor asignación de recursos para estas entidades.

Las PCD también enfrentan barreras para acceder al sistema educativo, por lo cual un gran porcentaje no culmina su educación básica, lo que repercute a mediano plazo en sus posibilidades para conseguir un empleo. Por ello, es urgente que, desde las entidades estatales, se fortalezcan sus habilidades blandas y técnicas para incrementar sus oportunidades laborales. Además, resulta necesario diseñar e implementar un plan de alfabetización digital dirigido a las personas con discapacidad, con el fin de incrementar su acceso a las TIC y fortalecer sus habilidades digitales, y así ampliar sus oportunidades laborales y educativas.

La familia cumple un rol determinante en la inserción laboral de la persona con discapacidad, por lo cual es imprescindible que se le visualice como un aliado clave y se desarrollen estrategias para promover su participación durante el proceso de inserción laboral,

para identificar que, efectivamente, asuman una actitud positiva, y no un papel sobreprotector que limite las oportunidades de las PCD.

Finalmente, desde la gerencia social, se evidencia que, a pesar de los diferentes planes y estrategias establecidos por el Estado peruano para incrementar la participación laboral de las PCD, la situación de discriminación y exclusión hacia este grupo no se está revirtiendo. En gran medida, esto responde al trabajo desarticulado y poco coordinado entre las diferentes instituciones estatales, las cuales no se encuentran alineadas hacia un objetivo de interés común, que consiste en colocar a la persona con discapacidad en el centro de la política; por el contrario, cada institución se encuentra trabajando por sus propios objetivos organizacionales, situación que no contribuye a reducir la desigualdad social que enfrentan de manera sistemática las PCD. Por ello, se recomienda fortalecer las capacidades de los diferentes actores sociales involucrados en la ejecución del Plan Nacional de Derechos Humanos o alguna otra política orientada a incrementar las oportunidades para las personas con discapacidad, a través de capacitaciones en torno a la importancia de ejecutar un trabajo intersectorial articulado, así como el desarrollo de capacidades de liderazgo, que permitan gestionar y coordinar estrategias intra e interinstitucionales, con el fin de alcanzar objetivos de interés común y así reducir las brechas de desigualdad. Asimismo, desde un enfoque de diversidad e inclusión social, se recomienda trabajar de manera articulada con las empresas del sector privado, incentivando mesas de trabajo conjuntas en las que se incentive la importancia y el reconocimiento de los beneficios de propiciar un ambiente laboral diverso, dentro del cual se valore las diferencias y cómo éstas pueden generar un impacto positivo y diferenciador frente a otras organizaciones.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA

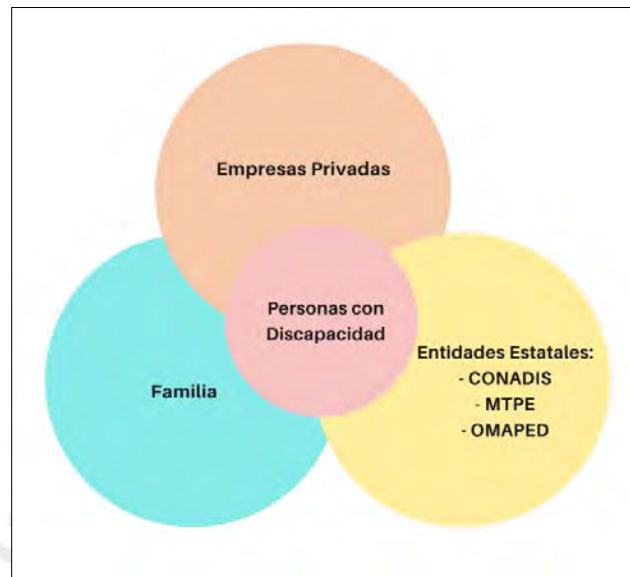
Plan para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado de Lima Metropolitana, enmarcado en el PNDH 2018-2021

Tomando en consideración los hallazgos de la presente investigación, se considera necesario diseñar una propuesta de mejora destinada a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado de Lima Metropolitana, procurando que gocen de igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral y se les visualice como sujetos de derecho.

Es importante mencionar que esta propuesta de mejora involucra a diversos miembros clave en el proceso de inserción laboral, y con los cuales se debe procurar un trabajo articulado. En primer lugar, se encuentran las entidades estatales vinculadas a la promoción e inclusión laboral de las personas con discapacidad, como Conadis, MTPE y Omaped; en segundo lugar, las empresas privadas encargadas de brindar las oportunidades laborales para las PCD; en tercer lugar, las familias que asumen un rol preponderante en la motivación y autodeterminación de la PCD para insertarse al mercado laboral, y por último, las personas con discapacidad, quienes siempre deben situarse en el centro de las estrategias y/o políticas que se pretenden implementar.

Figura 14

Articulación de actores clave



Nota. Elaboración propia.

Objetivo general:

Incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado de Lima Metropolitana, garantizando su acceso en igualdad de condiciones y conforme a ajustes razonables.

Para la consecución del objetivo general, se ha esbozado las siguientes acciones estratégicas:

Incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado de Lima Metropolitana, garantizando su acceso en igualdad de condiciones y conforme a ajustes razonables.



Entidades Estatales

- Evaluar las necesidades e intereses de las PcD.
- Establecer consensos sobre las metodologías, acciones estratégicas para lograr la inserción laboral de la PcD.
- Realizar campañas de sensibilización para las empresas y sociedad en general sobre la discapacidad.
- Difundir los diversos servicios de orientación que brindan, a través de medios accesibles.
- Sancionar el incumplimiento de la cuota de contratación de PcD.
- Diseñar cursos técnicos y de fortalecimiento de habilidades blandas para las PcD
- Capacitar y sensibilizar a las familias en torno al rol que cumplen para la inserción laboral de la PcD.



Empresas Privadas

- Implementar procedimientos y/o políticas internas para la contratación de PcD.
- Realizar ajustes razonables en las etapas de reclutamiento y selección para incentivar la participación de las PcD.
- Publicar las ofertas laborales no sólo en medios digitales, promover la difusión en medios más accesible como mercados, asociaciones de PcD.
- Implementar campañas de sensibilización en toda la empresa con el fin fomentar culturas organizacionales inclusivas.
- Revisar los perfiles de puesto, procurando que las exigencias sean necesarias para el puesto.
- Implementación de CV ciego en los procesos de reclutamiento y selección.



Familias

- Involucrarse en el proceso de búsqueda de empleo de la PcD.
- Participar de las sensibilizaciones y capacitaciones que tienen como fin brindarles herramientas para brindar soporte a las PcD durante el proceso de inserción.

BIBLIOGRAFÍA

- Alemán, E. (2015). *El impacto de la discapacidad en la familia* [Trabajo de fin de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/1112>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil. (2013). *Guía metodológica para elaborar perfiles de puestos en las entidades públicas*. Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. <http://www.iiap.org.pe/upload/servir/car2/4.pdf>
- Bobadilla, P. (2020). *Diseño y Gestión de Programas y Proyectos de Desarrollo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (53), 39-49.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill Internacional.
- Chirinos, N. (2009). *Guía-texto para la Selección de Personal*. Universidad de Carabobo.
- Conde, R. (2014). Evolución del concepto de discapacidad en la sociedad contemporánea: de cuerpos enfermos a sociedades excluyentes. *Praxis Sociológica*, (18), 155-175.
- Cortínez, V.; Fernández, I.; Fernández, J.; Leyton, C.; Macías, D.; Molina, C. y Soloaga, I. (2016). *Mejores prácticas internacionales de programas productivos articulados a programas de transferencias monetarias condicionadas*. Centro Latinoamericano para el

Desarrollo Rural. https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1484935891210Mejorespracticasinternacionales.pdf

Del Águila, L. (2011). *Análisis y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de tesis PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/1380>

Feixa, C. (2020). *Cómo hacer una historia de vida*. Ministerio de Educación y Formación Profesional, Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. <https://laaventuradeaprender.intef.es/wp-content/uploads/2023/07/PDF-Como-hacer-una-historia-de-vida.pdf>

Formichella, M. y London, S. (2012). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>

Gerencia Regional de Inclusión Social, Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2022). *Informe de Gestión 2019-2022: Evaluación y Propuestas desde la Gestión Concertada y Participativa*. Gobierno Regional de Cusco.

Huamán, S. (2015). Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de tesis PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6855>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad 2017*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2019). *Perfil sociodemográfico sobre la población con discapacidad, 2017*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Ley N.º 29904 Ley de Promoción de Banda Ancha y Construcción de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica. (2012). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29904.pdf>
- Ley N.º 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- Lucchetti, A. (2009). Algunos Alcances en la Aplicación del Principio de Razonabilidad de las Decisiones Administrativas. *Revista de Derecho Administrativo*, (7), 484-489.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176766>
- Madrigal, A. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. *Educare*, 19(2), 197-211.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582015000200012
- Maldonado, V. (2013). El modelo social de la discapacidad. Una cuestión de derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLVI(138), 1093-1109.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH]. (2017). *Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUSDH]. (2021). *Segundo informe sobre los avances de implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1580685/Segundo%20Informe%20PNDH.pdf.pdf>

Ministerio de Salud [Minsa]. (s.f.). Tipos de discapacidad. *Plataforma digital única del Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/30262-discapacidad-tipos-de-discapacidad>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2016). *Reglamento de la Ley N.º 29973*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4882754/LEY%2029973_%20REGLAMENTO_17_07_2023.pdf?v=1689899009

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables [MIMP]. (2016). *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2016-2021*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2019). *Personas con discapacidad en el mercado laboral formal peruano 2018*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/271762-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-laboral-formal-peruano-2018>

Naciones Unidas. (1993). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Aprobada con Resolución A/RES/61/106, del 13 de diciembre de 2006.

Naciones Unidas. (2015). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Declaración de Filadelfia*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el*

- empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación.* Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo.* Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1981). *Clasificación Internacional de deficiencia, discapacidades y minusvalías.* Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2001). *Clasificación internacional de funcionamiento, de la discapacidad y de la salud.* Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad.* Organización Mundial de la Salud.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* CINCA.
- Parra, C. (2010). Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos. *Inclusión Social y Equidad en la Educación Superior*, (8), 73-84.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3777544>
- Pineda, J. y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, (35), 158-177.
<https://www.doi.org/10.25100/sye.v0i34.6476>
- Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2014). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Sen, A. (1999, 18 de mayo). "La salud en el desarrollo" [Ponencia]. 52.^a Asamblea Mundial de

la Salud. Ginebra, Suiza. https://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA52/swd9.pdf

Sen, A. (diciembre de 2004). "*Disability and Justice*" [Discurso]. World Bank International.

Recuperado de

http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/2145761092421729901/20291152/Amartya_Sen_Speech.doc

Tovar, T. y Fernández, P. (2006). *Las voces de los otros*. Biblioteca del Congreso del Perú.

Velarde, A.; Llinas, X. y Barboza, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78.

<https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Ventosa, M. (2012). *Gestión de la diversidad cultural en las empresas*. Fundación Bertelsmann, Club de Excelencia en Sostenibilidad.

<https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/223/diversidad%20cultural.pdf>

Vitoliņa, I. (2015). E-inclusion Process and Societal Digital Skill Development. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 6, 86-94.

ANEXOS

ANEXO 1

HISTORIA DE VIDA

EL JOVEN PACHITO

Pachito es el seudónimo de un joven de 42 años nacido en Lima en 1979. Vive con su madre y hermanas mayores. Su padre falleció hace algunos años y siempre lo recuerda con mucha nostalgia. Tiene una discapacidad intelectual, le gustaría aprender a reparar celulares y computadoras y su sueño es trabajar con computadoras algún día. Lo entrevisté en su casa de Manuel Jaramillo en el 2021, en dos extensas sesiones. Pachito nos contó su historia, empezando desde su niñez hasta su etapa adulta, y, sobre todo, su búsqueda constante para insertarse al mercado laboral.

Me llamo Pachito y soy de Lima. Nací el 26 de marzo de 1979, y tengo 42 años. Vivo con mi mamá y mis dos hermanas mayores. Mi niñez fue bonita, porque estaba con mi papá; él siempre me llevaba a Cieneguilla, por el río, y jugábamos con mis hermanos al trencito y avioncito. Mi papá siempre trabajaba de lunes a domingo, no descansaba. Él vendía terrenos, pero, cuando podía, nos llevaba de paseo. En mi barrio, siempre me he llevado bien con mis amigos; me trataban bien cuando éramos niños. Estudié mi primaria en varios colegios de mi distrito, pero, luego, me cambiaron a un colegio por Chorrillos, porque el colegio de mi casa ya tenía muchos alumnos y no me aceptaron. Yo tenía 12 años, y mi mamá me recogía del colegio; pero, un día, yo regresé solo a mi casa y un carro me golpeó. Después de ese accidente, ya no regresé al colegio de Chorrillos; me pusieron en un colegio particular cerca de mi casa. En el colegio, siempre me gustaba el curso de Computación, y yo siempre decía: “Algún día voy a estudiar Computación y enseñarle a los demás”. Mis profesores me trataban bien, pero tenía un profesor que se llamaba Arturo; él siempre me cobraba 10 soles para no jalarme, y yo le pagaba. En tercer grado de secundaria, un amigo siempre me jalaba la oreja y, una vez, me tiró con la hebilla de su correa en la mano. Yo me molesté bien feo; él siempre me insultaba, me decían

Forrest Gump, como el chico de la película. Yo solo me reía. Pero, cuando un día me golpeó, sí me enojé y lo insulté. En el colegio, también un profesor me rompía el examen, porque decía que yo no respondía bien las preguntas, y a mí no me gusta quejarme; me quedaba callado, no le conté a mi mamá. En el 2004, terminé mi secundaria.

Luego de terminar el colegio, estudié Computación en un instituto en el 2005, pero no terminé, porque mi papá ya no tenía plata para pagar. Él se enfermó de diabetes. Después, busqué trabajo, pero no encontré, y me fui a trabajar con mi hermano a Gamarra en el 2006, 2007 y 2008. Yo le ayudaba a comprar agujas, hilos y telas, o dejaba paquetes, pero luego dejé de ir porque solo me pagaba 50 soles a la semana. Yo quería irme a trabajar en algo de computación. Luego, postulé a una empresa [una tienda por departamento]: dejé mi *curriculum vitae*, pero no me llamaron. De ahí, fui a otra tienda con mi *curriculum vitae*, pero tampoco me llamaron. Una vez, fui con mi amigo a trabajar en una casa del sur. Fuimos a lijar un fin de semana, y estábamos lijando, cuando vino la dueña y nos trató muy mal, nos insultó, nos dijo que no servíamos para la sociedad, y yo le dije que soy un joven especial y que soy bueno con las personas. Hay personas que discriminan feo. Luego, busqué trabajo y no encontré. En el 2017, una amiga me dijo para trabajar en su óptica, pero solo estuve cuatro meses, porque me daban 50 soles por semana y trabajaba de 10:30 a. m. hasta las 8:30 p. m.; no me alcanzaba. Después, postulé a otra tienda grande; fui bien cambiado, con mi camisa y pantalón; mi sobrino me ayudó a hacer mi *curriculum*. Me enteré de que estaban buscando gente porque mi cuñado me avisó, y, cuando llegué, la señorita me entregó unas hojas para completar, y yo completé esas hojas. Luego, nos pusieron un video y de ahí nos separaron. Dijeron: “Hombres una fila y mujeres otra fila”, y dejaron una silla al centro, y vi que unos iban a actuar de cajeros y otros de almaceneros de planta, y, entonces, nos tomaron un examen. Me pusieron en caja, tenía que actuar como un cajero. Yo no sabía nada; yo qué iba hacer en una caja, sumando, restando; no supe nada. Terminó todo eso y dijeron que nos iban a llamar. A mí nunca me llamaron, y me sentí con el corazón roto. Me sentí discriminado, porque los trabajos no aceptan niños especiales. Me trataron mal y me dolió, porque yo pensaba agarrar el trabajo; iba tener plata para mi familia, pero no pude. Regresé a casa y le conté a mi mamá; ella me dijo: “No te preocupes”.

Otro día, fui con mi *curriculum* a otra tienda, un amigo me avisó, y fui a las 6:00 a. m. Ahí me dieron unas hojas para dibujar; yo dibujé, pero no le puse piso y, luego, vi que todos los demás le habían puesto piso, y yo ya había entregado mi hoja. Luego, vi que una señorita estaba revisado el dibujo y vi que tacharon mi dibujo. Mi dibujo no tenía sol, ni piso; yo no sabía dibujar. Me sentí mal; mi dibujo era solo un hombre. Luego, vi que lo rompieron y ya no me entrevistaron;

dijeron que nos vayamos a nuestras casas. Me sentí discriminado, porque hay algunas empresas que sí aceptan jóvenes con discapacidad, pero ellos no eran así; al menos, deberían decir: “Amigo, gracias”, y te dan un abrazo fuerte; eso al menos te encanta. Me molesta que no acepten a niños especiales. Buscas un trabajo, y te dicen: “Amigo, ¿sabes qué?, no hay trabajo para ti”, y tú te has esforzado, porque ¿en dónde vas a trabajar? Yo quería trabajar. Yo siempre me enteraba de que estaban buscando personal porque mis amigos me avisaban; no conozco cómo buscar trabajo por internet.

Un día, en el 2018, mi hermana me dijo que en la Casa de la Juventud de mi distrito había un curso de almacén, y yo fui y me inscribí, estudié y dejé mi curriculum. Luego de un tiempo, un día, recibí una llamada de una ONG, y me dijo que habían recibido mi *curriculum* y me llamaron. Yo fui con mi mamá. Ahí conocí a personas muy buenas, y de ahí tuve que ir a sacar mi carné del Conadis con mi mamá. Un doctor me tomó un examen. Yo antes no conocía el Conadis. Luego, por el contacto de la ONG, hice un curso de reponedor en el instituto Fray Masías. Me enseñaron a acomodar los papeles y productos; duró un mes y, de ahí, tenía que esperar a que me llamen para un puesto de trabajo. Las señoritas del Ministerio de Trabajo nos capacitaron en este curso. Ese año, yo iba con mi mamá al Ministerio de Trabajo a dejar mi CV; las señoritas me trataban bien y me decían: “Acá te vamos a buscar un trabajo”. Yo ya tenía mi certificado de reponedor y mi carné. Un día, me llamaron y me dijeron que había un trabajo por Lurín. Fui con mi mamá; era una tienda muy grande y bonita, pero estaba muy lejos, no pude trabajar ahí.

Pasó mucho tiempo y, en el 2019, me llamaron y me dijeron que había un trabajo. Fui con mi mamá y era un supermercado en un lugar pituco, donde compran los famosos. Entonces, me entrevistaron. Luego, me llamaron por teléfono y me dijeron que ya iba trabajar en esa tienda bonita; entonces, me sentí encantado; mi mamá se puso muy contenta, mi hermana también. Mi mamá me dijo: “Hijo, vas a trabajar”. Yo ahí conocí a mis amigos. Ahí estuve trabajando hasta el 2020; solo algunos meses, porque llegó la pandemia. Pero mis amigos me tratan bien; solo una vez me pasó que una señora me trató mal: yo estaba acomodando sus productos en una bolsa y me dijo: “No hagas nada, que lo haga otra persona”. Entonces, no sé qué tienen los ricos. Yo no tengo una discapacidad fuerte; solo de habla. En mi trabajo, mi función es embolsar; en la base de la bolsa, siempre pongo algo duro como el melón, cebolla, papaya, y luego avanzo hacia lo más suave. Extraño bastante mi trabajo; me siguen pagando, pero estoy aburrido en mi casa; ya quiero regresar. Ya estoy vacunado; extraño a mis amigos y las horas que estaba en la tienda trabajando con mi uniforme.

ANEXO 2

Guía de conversación con persona con discapacidad - Historia de vida

Aplicado por:

Introducción:

Muchas gracias por permitirme entrevistarla/o, la información que me entregue será utilizada solamente para la elaboración de mi tesis, que trata sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa de Lima, en el marco de desarrollo del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Su participación es valiosa, porque contribuirá a identificar factores que pueden estar dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad, y me comprometo a guardar confidencialidad de su información personal. Esta entrevista se desarrollará en 2 sesiones de 90 minutos cada una. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, solo me lo comunica. Muchas gracias.

Datos básicos:

- Nombre: (de la persona a entrevistar)
- Edad: (solo si es importante)
- Lugar de entrevista: (casa, escuela, oficina, calle, restaurante, etc.)

SESIÓN I:

Preguntas temáticas:

1. Cuéntame, ¿cómo fue tu niñez?

- a. ¿Cómo era la relación con tus padres/hermanos (familia)?
- b. ¿Qué es lo que más te gustaba jugar? ¿Por qué?

c. ¿Qué fue lo que más te gustó de esta etapa?

d. Si la discapacidad la tuvo desde la infancia, ¿consideras que la discapacidad te limitaba y por qué? ¿Cómo te sentías? ¿Cómo te trataban tus familiares, otros niños, etc.?

2. Cuéntame de tu etapa escolar

a. ¿En qué escuela estudiaste? ¿La escuela tenía instalaciones accesibles para incluir a personas con discapacidad? ¿Cómo eran estas instalaciones?

b. ¿Tus padres/familia te animaban a participar de las diferentes actividades que se desarrollaban en la escuela?

c. ¿Cómo era la relación con tus compañeros?

d. Cuéntame sobre tus profesores. ¿Ellos se preocupaban para que aprendas? ¿Cómo te trataban?

e. ¿Consideras que tus profesores tenían la formación necesaria para trabajar con todos los estudiantes, sobre todo con los estudiantes con algún tipo de discapacidad?

3. Cuéntame, ¿qué pasó después de culminar la escuela?

a. Cuando saliste del colegio, ¿qué querías hacer/lograr/estudiar? Después de terminar el colegio, ¿cuáles eran tus sueños? ¿Seguiste algún estudio superior? ¿Qué estudiaste y por qué?

b. ¿Te gusta lo que estudiaste o te hubiera gustado seguir otros estudios?

c. ¿Qué fue lo más difícil en esta etapa?

d. ¿Tus profesores se preocupaban para que aprendas? ¿Cómo te trataban?

e. ¿Consideras que tus profesores tenían la formación necesaria para trabajar con todos los estudiantes, sobre todo con los estudiantes con algún tipo de discapacidad?

f. ¿Cómo te apoyaron tus padres/familia en esta etapa?

g. ¿Qué es lo que más te gustaba hacer en tus tiempos libres? ¿Con quién compartías estos momentos?

h. ¿Has participado de cursos de carreras cortas organizados por Conadis, Omaped y MTPE?

- ¿Qué cursos fueron?
- ¿Te gustaron? ¿Cómo te fue?

SESIÓN II:

Preguntas temáticas:

4. Cuéntame sobre tu etapa laboral

- ¿Cómo te apoyaba tu familia en tu búsqueda de empleo?
 - ¿Qué integrante de tu familia es el que más te apoyaba?
 - ¿Consideras importante el apoyo de la familia en esta búsqueda? ¿Por qué?
- ¿Se han presentado situaciones en las que tu familia no ha estado de acuerdo con tu búsqueda de trabajo? ¿Qué pasó?
- En las ofertas de empleo que encuentras en las bolsas de trabajo, ¿se menciona que son aptas para personas con discapacidad?
- ¿Alguna vez te has sentido discriminado cuando buscabas un empleo? ¿Por qué? ¿Qué pasó?
- ¿Qué es lo que menos te gusta cuando buscas un empleo? ¿Por qué?
- ¿Utilizas las diferentes bolsas de trabajo para la postulación a un empleo?
 - ¿Cuáles conoces?
 - ¿Consideras que son importante para la búsqueda de empleo?
 - ¿Es fácil postular por este medio o no es muy accesible? ¿Por qué?
 - ¿Con qué frecuencia postulas a un empleo?
 - ¿Cómo te enteras de una vacante de empleo? ¿El Conadis, Omaped o MTPE se contactan contigo para informarte sobre los empleos que ofertan las empresas?
- Cuando postulas a un empleo a través de la bolsa de trabajo del Omaped, Conadis o MTPE, ¿estas instituciones te hacen un seguimiento en tu proceso a través de llamadas telefónicas, correo, mensaje de texto u otro medio?
 - ¿Consideras importante que estas instituciones realicen un seguimiento? ¿Por qué?

- h. ¿Has elaborado tu *curriculum vitae*?
- ¿Consideras que es importante tener un *curriculum vitae* actualizado?
 - ¿Has subido tu *curriculum vitae* a plataformas como Cumeran, Aptitus, LinkedIn u otra bolsa de trabajo?
- i. ¿Has asistido a capacitaciones/talleres sobre búsqueda de empleo organizados por Conadis/MTPE/Omaped?
- ¿Qué talleres fueron y cómo te fue?
 - ¿Estas capacitaciones/talleres han sido útiles para tu proceso de búsqueda de empleo? ¿Por qué?
- j. ¿Qué opinas sobre los diferentes servicios que brinda el Omaped, Conadis y MTPE?
- ¿Te encuentras satisfecho con estos servicios? ¿Por qué?
 - ¿Consideras que estas instituciones podrían mejorar en sus servicios? ¿Cuáles y por qué?

5. Cuéntame sobre tu etapa laboral en esta empresa: “Compañía ...”

- a. ¿Cómo te sientes en esta empresa?
- ¿Qué es lo que más te agrada?
- b. ¿Cómo te llevas con tus compañeros? ¿Cómo te tratan?
- c. ¿Cómo es la relación con tu jefe inmediato?
- d. ¿Cómo te sientes con las funciones que realizas?
- e. ¿Consideras que sus instalaciones/infraestructura son accesibles para las personas con discapacidad?
- f. ¿Cómo te ha ido en tus evaluaciones de desempeño?
- g. ¿Cómo es el ambiente laboral? ¿Te agrada?
- h. Para ti, ¿por qué es importante que las empresas contraten personas con discapacidad?
- i. De acuerdo con tu experiencia, ¿cuáles son los aspectos que las empresas privadas deben mejorar para lograr la contratación de las personas con discapacidad?
- j. ¿Piensas que es mejor trabajar en una empresa o tener un emprendimiento?

6. Cuéntame sobre tus expectativas

- a. ¿Cuáles son tus expectativas a nivel laboral/personal?

- b. ¿Cómo te gustaría vivir más adelante? ¿Cómo te ves en 10 años?
- c. ¿Qué sueños tienes?



Guía de entrevista a familiares de la Persona con discapacidad

Aplicado por:

Introducción:

Muchas gracias por permitirme entrevistarla/o, la información que me entregue será utilizada solamente para la elaboración de mi tesis, que trata sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa de Lima, en el marco de desarrollo del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Su participación es valiosa, porque contribuirá a identificar factores que pueden estar dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad, y me comprometo a guardar confidencialidad de su información personal. Esta entrevista nos llevará alrededor de 90 minutos. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, solo me lo comunica. Muchas gracias.

Datos básicos:

- Nombre: (de la persona a entrevistar)
- Edad: (solo si es importante)
- Entidad: (espacio que representan o están asociados)
- Lugar de entrevista: (casa, escuela, oficina, calle, restaurante, etc.)
- Fecha de la entrevista:
- (Cualquier otro dato necesario y relevante para la investigación)

Preguntas:

1. Coméntenos sobre los estudios de su familiar:

- ¿Dónde estudió? ¿Cómo fue esta etapa escolar?
- Después de terminar el colegio, ¿su familiar continuó estudiando? ¿Qué sucedió?

2. ¿Considera que la formación académica es un factor que puede limitar las oportunidades laborales de su familiar? ¿por qué?

3. ¿Considera importante que su familiar obtenga un empleo? ¿Por qué?

- ¿Cómo apoya a su familiar en la búsqueda de un empleo?
- En alguna oportunidad, ¿usted no ha estado de acuerdo con la búsqueda de empleo? ¿Por qué?

4. ¿Considera importante conversar con su familiar sobre las posibles barreras/obstáculos que se pueden enfrentar en el entorno durante el proceso de búsqueda de un empleo? ¿Por qué?

5. ¿Considera que los servicios de empleo que brinda el Conadis, la Omaped y el MTPE son los más adecuados para que su familiar pueda encontrar un empleo?

- ¿Por qué y cómo son estos servicios?

6. ¿Su familiar ha postulado a algún empleo a través de la bolsa de trabajo de Conadis, MTPE u Omaped?

- ¿Cómo le fue?
- ¿Recibió el apoyo necesario de las instituciones para pasar las entrevistas y las evaluaciones en las empresas?

7. ¿Alguna vez han asistido a un taller, capacitaciones y/o charlas organizadas por la Omaped, el Conadis o el MTPE en el cual se les brinde información sobre cómo conseguir empleo, convenios con empresas, etc.?

- ¿Cuál es su opinión sobre estos servicios?
- ¿Considera que fueron capacitaciones adecuadas?
- ¿Han permitido que su familiar incremente sus posibilidades para la obtención de un empleo? ¿Cómo?

8. ¿Su familiar ha participado de cursos de carreras cortas organizados por el Conadis, la Omaped y el MTPE?

- ¿Qué cursos fueron? ¿Cómo le fue?

9. ¿Consideras que los procesos de selección de personal en las empresas privadas son inclusivos? ¿Por qué?

- ¿En las ofertas de empleo se menciona que también pueden postular personas con discapacidad?

10. ¿Su familiar ha asistido a entrevistas de trabajo para empresas privadas?

- ¿Fue seleccionado para un puesto de trabajo? ¿Cómo le fue?

11. ¿Alguna vez su familiar se ha sentido discriminado en su proceso de búsqueda de empleo?

- ¿Qué pasó?
- ¿Qué deberían mejorar las empresas para que estas situaciones de discriminación no ocurran?

12. ¿Utilizan las diferentes bolsas de trabajo (Bumeran/Aptitus/Computrabajo, etc.) para que su familiar obtenga de un empleo?

- ¿Cuáles utiliza?
- ¿Es fácil postular por estos medios o no es muy amigable? ¿Por qué?
- ¿Considera que son importante para la búsqueda de empleo?

13. ¿Han elaborado el *curriculum vitae* de su familiar?

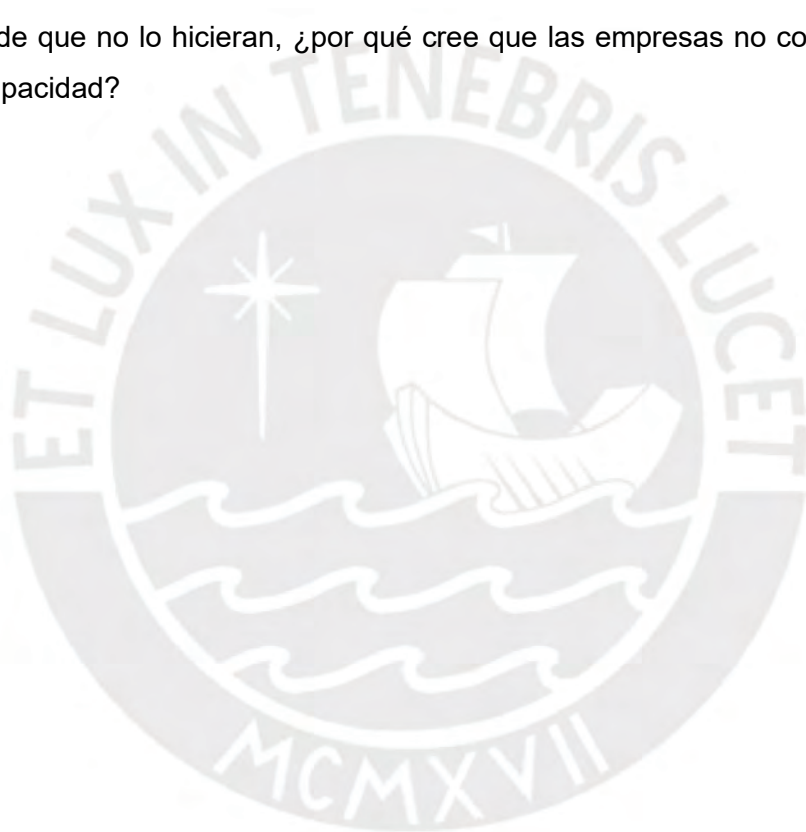
- ¿Con qué frecuencia postula a un empleo?
- ¿Cómo se enteran de una vacante de empleo? ¿La Omaped, el Conadis o el MTPE les informan sobre estos?

14. Cuando su familiar postula a un empleo a través de la bolsa de trabajo de la Omaped, el Conadis o el MTPE, ¿estas instituciones hacen un seguimiento en su proceso a través de llamadas telefónicas, correo, mensaje de texto u otro medio?

- ¿Cómo lo hacen?
- ¿Considera importante que realicen un seguimiento? ¿Por qué?

15. ¿Las empresas privadas implementan procedimientos internos para contratar a las personas con discapacidad?

- En caso de que no lo hicieran, ¿por qué cree que las empresas no contratan personas con discapacidad?



Guía de entrevista a funcionarios del Conadis/Omaped

Aplicado por:

Introducción:

Muchas gracias por permitirme entrevistarla/o, la información que me entregue será utilizada solamente para la elaboración de mi tesis, que trata sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa de Lima, en el marco de desarrollo del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Su participación es valiosa, porque contribuirá a identificar factores que pueden estar dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad, y me comprometo a guardar confidencialidad de su información personal. Esta entrevista nos llevará alrededor de 90 minutos. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, solo me lo comunica. Muchas gracias.

Datos básicos:

- Nombre: (de la persona a entrevistar)
- Edad: (solo si es importante)
- Entidad: (espacio que representan o están asociados)
- Lugar de entrevista: (casa, escuela, oficina, calle, restaurante, etc.)
- Fecha de la entrevista:
- (Cualquier otro dato necesario y relevante para la investigación)

Preguntas:

1. **¿Cómo apoyan a las personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo?**

- ¿Qué acciones se han implementado?

2. ¿Consideran importante brindar capacitaciones a las personas con discapacidad sobre la búsqueda de empleo? ¿Por qué?

- ¿Con qué frecuencia realizan estas capacitaciones?
- ¿Cuál es el nivel de asistencia de personas con discapacidad?
- ¿Se han encontrado algunas dificultades para implementar este tipo de capacitaciones?
- ¿Qué aspectos se podrían mejorar?

3. ¿Las personas con discapacidad participan en las convocatorias laborales que ustedes ofertan a través de sus bolsas de empleo?

- ¿Cuál es su nivel de participación?
- ¿Estas bolsas son efectivas y accesibles? ¿Por qué?

4. Desde su entidad, ¿se podrían implementar mejoras para lograr una mayor postulación de las personas con discapacidad al sector privado? ¿Cómo?

5. ¿Cuál es la entidad encargada de realizar un seguimiento a las personas con discapacidad que postulan o se insertan a empleos en el sector privado a través de las bolsas de trabajo de los centros de empleo?

- ¿Tienen información sobre la frecuencia y cómo se realizan estos seguimientos?
- ¿Considera importante realizar este seguimiento? ¿Por qué?

6. ¿Han realizado algún estudio para conocer las percepciones de las personas con discapacidad y sus familias sobre los servicios laborales que ustedes brindan?

- ¿Qué se encontró?

7. ¿Las empresas privadas implementan procedimientos internos para contratar a las personas con discapacidad?

- ¿Qué tipo de procedimientos?

- En caso de que no lo hicieran, ¿por qué cree que no lo realizan?

8. ¿Las empresas reconocen la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

- ¿Se encuentran sensibilizadas? ¿Qué opina?
- Desde su institución, ¿qué acciones realizan para sensibilizar a los empleadores?
- ¿Cuáles cree son las razones por las que las empresas no contratan PCD?

9. ¿Cómo puede el empleador identificar los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por las PCD?

- ¿Qué entidad está encargada de realizar estas orientaciones?
- ¿Estas orientaciones están siendo efectivas?

10. ¿Las empresas implementan ajustes razonables, modificaciones mínimas, para la contratación de personas con discapacidad?

- ¿Cuáles son los ajustes más frecuentes que realizan?, o ¿por qué considera que no lo hacen?

11. ¿El Conadis trabaja de manera articulada con Omaped y MTPE para lograr mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad? ¿Cómo se realiza?

12. En el caso de que las empresas fiscalizadas no cumplan con la cuota de contratación:

- ¿Cuál es el procedimiento que se inicia? ¿Se imponen sanciones de manera inmediata?
- ¿Por qué considera que las empresas no cumplen con la cuota de contratación?
- Aproximadamente, ¿cuál es el porcentaje de empresas privadas de Lima que cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad? ¿Esta información es compartida con otras instituciones como las Omaped y el MTPE? Coméntenos.
- ¿Cómo se podría incentivar esta contratación?

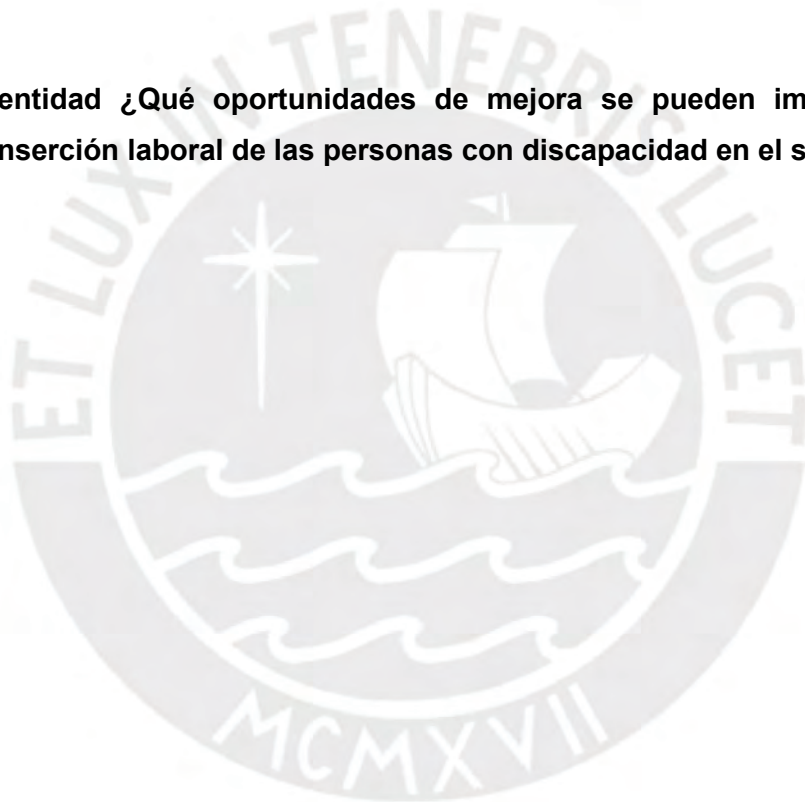
13. ¿Cómo apoyan las familias a las personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo?

- ¿Considera que es importante este apoyo? ¿Por qué?

14. ¿Considera que la formación académica es un factor que puede limitar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado? ¿Por qué?

- ¿Qué acciones han implementado para mejorar las competencias laborales de las personas con discapacidad?

15. Desde su entidad ¿Qué oportunidades de mejora se pueden implementar para incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado?



Guía de entrevista a funcionarios del MTPE

Aplicado por:

Introducción:

Muchas gracias por permitirme entrevistarla/o, la información que me entregue será utilizada solamente para la elaboración de mi tesis, que trata sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa de Lima, en el marco de desarrollo del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Su participación es valiosa, porque contribuirá a identificar factores que pueden estar dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad, y me comprometo a guardar confidencialidad de su información personal. Esta entrevista nos llevará alrededor de 90 minutos. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, solo me lo comunica. Muchas gracias.

Datos básicos:

- Nombre: (de la persona a entrevistar)
- Edad: (solo si es importante)
- Entidad: (espacio que representan o están asociados)
- Lugar de entrevista: (casa, escuela, oficina, calle, restaurante, etc.)
- Fecha de la entrevista:
- (Cualquier otro dato necesario y relevante para la investigación)

Preguntas:

1. **¿Cómo apoyan a las personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo?**

- ¿Qué acciones se han implementado?

2. ¿Consideran importante brindar capacitaciones a las personas con discapacidad sobre la búsqueda de empleo? ¿Por qué?

- ¿Con qué frecuencia realizan estas capacitaciones?
- ¿Cuál es el nivel de asistencia de personas con discapacidad?
- ¿Se han encontrado algunas dificultades para implementar este tipo de capacitaciones?
- ¿Qué aspectos se podrían mejorar?

3. ¿Las personas con discapacidad participan en las convocatorias laborales que ustedes ofertan a través de sus bolsas de empleo?

- ¿Cuál es su nivel de participación?
- ¿Estas bolsas son efectivas y accesibles? ¿Por qué?

4. Desde su entidad, ¿se podrían implementar mejoras para lograr una mayor postulación de las personas con discapacidad al sector privado? ¿Cómo?

5. ¿Realizan un seguimiento a las personas con discapacidad que postulan a empleos a través de sus bolsas de trabajo del centro de empleo?

- ¿Cómo lo hacen? ¿Mantienen un registro de este seguimiento?
- ¿Consideran importante realizar este seguimiento? ¿Por qué?
- ¿Se comunican con las empresas privadas para conocer el desempeño de las personas con discapacidad que postularon a través de su bolsa de trabajo en las etapas de evaluación psicológica y entrevistas? ¿Cómo lo hacen?
- ¿Qué información les brindan las empresas?

6. Cuando la PCD es contratada, ¿realizan un seguimiento a su colocación, para conocer su desempeño en el puesto de trabajo, los ajustes razonables que se han realizado y su relación con el entorno laboral?

- ¿Con qué frecuencia se realiza?
- ¿Qué es lo que se encuentra en estos seguimientos?

- Cuando la inserción en una empresa no es satisfactoria para la PCD, ¿qué acciones toman? ¿Cuál es el procedimiento?

7. ¿Han realizado algún estudio para conocer las percepciones de las personas con discapacidad y sus familias sobre los servicios laborales que ustedes brindan?

- ¿Qué se encontró?

8. ¿Las empresas privadas implementan procedimientos internos para contratar a las personas con discapacidad?

- ¿Qué tipo de procedimientos?
- En caso de que no lo hicieran, ¿por qué cree que no lo realizan?

9. ¿Las empresas reconocen la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad?

- ¿Se encuentran sensibilizadas? ¿Qué opina?
- ¿Desde su institución, se realizan acciones para sensibilizar a los empleadores? ¿Qué acciones u orientaciones realizan?

10. ¿Las empresas implementan ajustes razonables, modificaciones mínimas, para la contratación de personas con discapacidad?

- ¿Cuáles son los ajustes más frecuentes que realizan?, o ¿por qué no lo hacen?

11. ¿Cómo orientan a los empleadores para identificar los puestos de trabajo que pueden ser ocupados por las PCD? ¿Con qué frecuencia realizan estas orientaciones?

- ¿Qué criterios deben tomar en cuenta los empleadores para el análisis e identificación de puestos?
- ¿Cómo los orientan para realizar las adaptaciones necesarias para contratar PCD?
- ¿Cómo puede identificar el empleador el tipo de discapacidad que más se ajustaría al puesto de trabajo requerido?

12. ¿El Conadis trabaja de manera articulada con el MTPE para lograr mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad? ¿Cómo se realiza?

13. En el caso de que las empresas fiscalizadas no cumplan con la cuota de contratación:

- ¿Cuál es el procedimiento que se inicia? ¿Se imponen sanciones de manera inmediata?
- ¿Por qué considera que las empresas no cumplen con la cuota de contratación?
- ¿Cómo se podría incentivar esta contratación?
- Aproximadamente, ¿cuál es el porcentaje de empresas privadas de Lima que cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad? ¿Esta información es compartida con otras instituciones como las Omaped y el MTPE? Coméntenos.

14. ¿Cómo apoyan las familias a las personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo?

- ¿Considera que es importante este apoyo? ¿Por qué?

15. ¿Considera que la formación académica es un factor que puede limitar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad en el mercado? ¿Por qué?

- ¿Qué acciones han implementado para mejorar las competencias laborales de las personas con discapacidad?

16. Desde su entidad, ¿qué oportunidades de mejora se pueden implementar para incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado?

Guía de entrevista a ejecutivos de Recursos Humanos

Aplicado por:

Introducción:

Muchas gracias por permitirme entrevistarla/o, la información que me entregue será utilizada solamente para la elaboración de mi tesis, que trata sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en una empresa de Lima, en el marco de desarrollo del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021. Su participación es valiosa, porque contribuirá a identificar factores que pueden estar dificultando la inserción laboral de las personas con discapacidad, y me comprometo a guardar confidencialidad de su información personal. Esta entrevista nos llevará alrededor de 90 minutos. Si hay alguna pregunta que no quiera responder, solo me lo comunica. Muchas gracias.

Datos básicos:

- Nombre:
- Edad:
- Entidad:
- Lugar de entrevista:
- Fecha de la entrevista:

Preguntas:

1. De acuerdo con su experiencia laboral, ¿considera que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades laborales que las personas sin discapacidad? ¿Por qué?

- 2. ¿Conoce la ley de la persona con discapacidad?**
 - Si la respuesta es afirmativa, ¿qué opina de esta?

- 3. ¿Considera que una persona con discapacidad puede tener el mismo nivel de desempeño laboral en un puesto de trabajo que otra persona sin discapacidad? ¿Por qué?**

- 4. ¿Considera importante que las personas con discapacidad se inserten al mercado laboral? ¿Por qué?**
 - ¿Esta inserción es beneficiosa para una empresa? ¿Por qué?

- 5. En su empresa, ¿han implementado procedimientos y/o algún tipo de políticas internas para la contratación de las personas con discapacidad?**
 - ¿Qué tipos de procedimientos o políticas? ¿Considera que es importante?
 - En caso de que no lo hicieran, ¿por qué no se implementa?

- 6. En su empresa, ¿han realizado alguna capacitación sobre la importancia de incluir a las personas con discapacidad al mercado laboral?**
 - ¿En qué consistió y qué aprendizaje le dejaron?
 - En caso de que no lo hicieran, ¿por qué cree que no se realizan?
 - ¿Considera importante que se realice esta sensibilización? ¿Por qué?

- 7. Cuando elaboran los perfiles de puesto en su empresa, ¿consideran que estos también podrían ser ocupados por personas con discapacidad?**
 - ¿Qué toman en cuenta al elaborar los perfiles de puesto? Coméntenos.
 - ¿Cuáles son los perfiles de puestos identificados que pueden ser ocupados por PCD?
 - En caso de que no se hiciera esta identificación, ¿por qué cree que no se realiza?

8. **¿Las personas con discapacidad participan en las convocatorias laborales que ustedes ofertan a través de sus bolsas de trabajo?**
- ¿Cuál es su nivel de participación respecto al total de postulaciones que reciben?
 - ¿Considera que estas bolsas de trabajo son efectivas para la inserción laboral de las PCD? ¿Por qué?
 - ¿Se podrían implementar mejoras para lograr una mayor postulación de las personas con discapacidad en su empresa? ¿Cómo?
9. **En sus procesos de selección, ¿las personas con discapacidad participan de las etapas de evaluación psicológica y entrevistas?**
- ¿Cómo se desempeñan las PCD durante este proceso?
 - Luego de este proceso, ¿las PCD fueron seleccionadas para el puesto de trabajo?, o ¿por qué cree que no fueron seleccionadas?
 - ¿Qué aspectos podrían mejorar las PCD para que pasen con éxito las evaluaciones psicológicas y entrevistas en una empresa?
10. **¿Cómo es/fue el desempeño laboral de las personas con discapacidad contratadas en su empresa?**
- De acuerdo con esta experiencia, ¿han considerado contratar más PCD para otros puestos de trabajo? ¿Por qué?
11. **¿El MTPE, el Conadis o la Omaped se comunican con ustedes para orientarlos en el proceso de contratación de personas con discapacidad?**
- ¿Cómo los orientan?
 - ¿Qué información les brindan sobre las personas con discapacidad?
 - ¿Considera que estas instituciones pueden implementar mejoras para lograr una mayor inserción laboral de las PCD? ¿Cuáles?
12. **¿Estas instituciones realizan un seguimiento a las personas con discapacidad durante el proceso de selección o después de haber sido contratadas?**
- ¿Cómo lo hacen?

13. ¿Su empresa alguna vez ha sido fiscalizada por el MTPE en relación con la cuota de personas con discapacidad contratadas? ¿Qué pasó?
14. ¿Por qué considera que las empresas privadas de Lima no cumplen con la cuota de contratación? ¿Cómo se podría incentivar esta contratación?
15. ¿Su empresa ha realizado algunos ajustes razonables, es decir modificaciones mínimas, para lograr la contratación de las personas con discapacidad?
- ¿En qué consistieron?, o ¿por qué no lo hicieron?
16. ¿Cómo ha afectado la pandemia a la contratación de las PCD o el proyecto que tenían para su contratación?

