

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



**Determinantes de la participación laboral de las personas con
discapacidad en el mercado laboral peruano**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO(A) EN ECONOMÍA

AUTOR(A):

Claudia Danae Huaman Charcape

ASESORA:

Carmen Cecilia Garavito Masalias

Noviembre, 2019

RESUMEN

Las personas con discapacidad son una de las poblaciones más vulnerables del país ya que muchas de ellas no encuentran las oportunidades para insertarse en el mercado de trabajo por lo que se sienten desalentadas existiendo una brecha de participación laboral amplia en contra de este colectivo. Esta decisión de participar o no en el mercado puede verse influenciada por distintos factores. El objetivo principal del presente trabajo consiste en identificar cuáles son los factores determinantes en la participación laboral de las personas con discapacidad, mirando a las personas con discapacidad desde una perspectiva diferente, desde el terreno de las diferencias. De esta manera, utilizando la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad del año 2012, y la única hasta el momento, encontramos que existe una serie de variables que estarían influyendo en las decisiones de participación, como es el caso de la salud, encontramos que existen más probabilidades de insertarse en el mercado laboral para las personas con limitaciones auditivas, mientras que para las personas con discapacidad motora sufren un mayor impacto negativo en la participación. Por otro lado, se reafirma lo encontrado por Dávila y Malo (2016) para el caso español, las mujeres con discapacidad padecen doble discriminación, una por ser mujer y la segunda, por ser una persona con discapacidad. Mientras que estar casado o conviviente, así como ser jefe de familia aumentarían las probabilidades de participación. Por último, en el ámbito de comportamiento social y familiar, se ha encontrado que existe un gran efecto negativo en la percepción de un trato diferenciado por parte de la sociedad; y de la familia, en forma de sobreprotección generando barreras para su desarrollo e inclusión. Por este motivo, es importante tomar consciencia del rol que cumple la sociedad para este colectivo, aunque es un camino largo, se puede empezar con la implementación de políticas que no solo concienticen a la sociedad, sino también en una educación enfocada en las familias en las cuales habita una persona con discapacidad, siendo este un primer gran paso para el cambio.

Palabras claves: discapacidad, oferta laboral, participación, familia, sociedad.

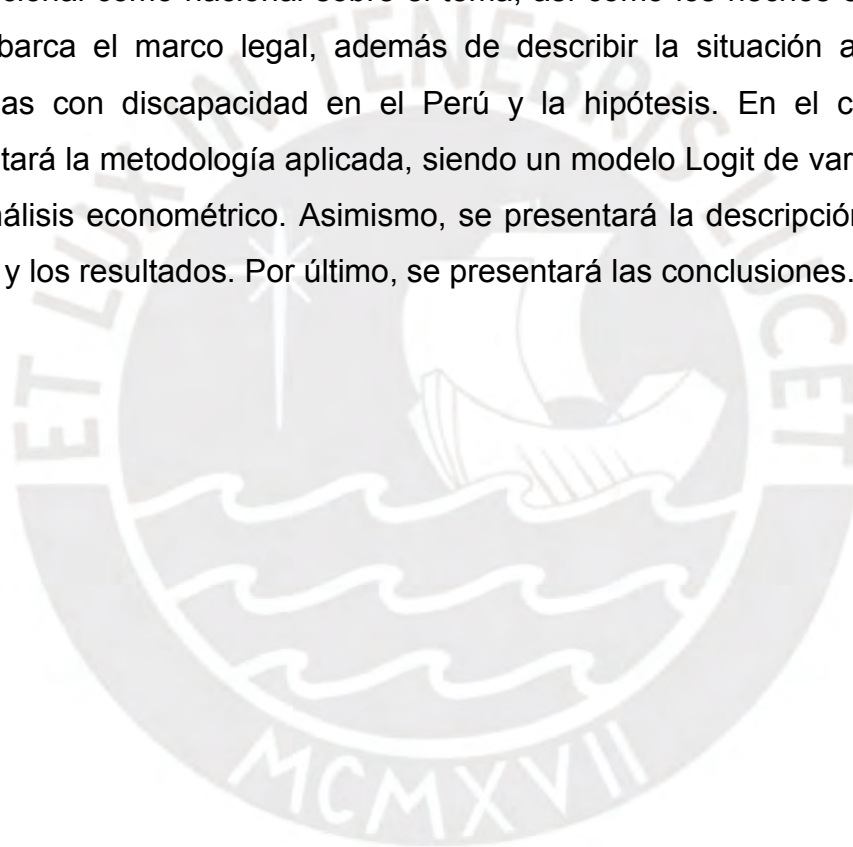
ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES	
1.1. ¿De qué manera afecta la discapacidad a una sociedad?	01
1.2. Discapacidad en el Perú: Percepción a lo largo del tiempo	02
1.3. ¿Qué consideramos como discapacidad en la actualidad?	05
1.4. Objetivos	07
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	
2.1. Modelo neoclásico	09
2.2. Modelo de economía doméstica de Becker	11
2.3. Teoría del Capital Humano	11
2.4. Oferta en el mercado laboral de PCD	12
2.5. Demanda en el mercado laboral de PCD	15
CAPÍTULO 3: HECHOS ESTILIZADOS	
3.1. Estudios empíricos previos	18
3.2. Tratamiento legal de las personas con discapacidad	22
3.3. El caso peruano	24
3.4. La discapacidad en el Perú	28
3.5. Hipótesis	37
CAPÍTULO 4: METODOLOGIA Y ANÁLISIS ECONOMETRICO	
4.1. Descripción de la base de datos	38
4.2. ¿Cómo aproximamos la discapacidad?	38
4.3. Análisis estadístico de los datos	40
4.4. Metodología a utilizar	52
4.5. Modelo de estimación	53
4.6. Resultados	54
CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	63

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son una de las poblaciones más vulnerables del país, no sólo por su extensión poblacional que es aproximadamente el 5.2% de la población peruana, sino por las barreras tanto físicas como sociales que encuentran diariamente e impiden su desarrollo, a la vez haciendo más difícil su desenvolvimiento en los distintos ámbitos tanto personales, sociales y laborales. Muchas de ellas no tienen fácil acceso a una buena educación, o no encuentran las oportunidades para insertarse en el mercado de trabajo por lo que se sienten desalentadas existiendo una brecha de participación laboral amplia en contra de este colectivo. Esta decisión de participar o no en el mercado puede verse influenciada por distintos factores, por un lado, se encuentran los factores psicosociales, es decir, a la existencia de un prejuicio social en contra de estas personas al considerarlas menos productivas debido a la deficiencia que padecen, generando la presencia de discriminación lo que provoca un difícil acceso al mercado de trabajo y menos oportunidades laborales. Por otro lado, existen otros factores como los relacionados a la salud, como, el tipo de limitación, número de discapacidades o las transferencias recibidas como subsidios por discapacidad ya sea contributivas o no contributivas. Así como también los factores socio-demográficos; dentro de estos se encuentran el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo alcanzado, las variables del hogar y la ubicación geográfica. Al respecto, es importante conocer el comportamiento laboral de las personas con discapacidad ya que además de ser una realidad de la cual aún sabemos muy poco, también nos permitirá diseñar políticas adecuadas enfocadas en los principales problemas que afectan a la inclusión laboral de este colectivo. Pero es necesario, a la vez, tomar en cuenta el comportamiento de las empresas frente a esta problemática, cabría preguntarse, ¿Qué papel juegan? Si estas incentivan o, por el contrario, desalientan la participación en el mercado laboral. Sin duda, un tema relevante que nos abrirá camino a solucionar las brechas que existen para este grupo humano.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera. En el Capítulo 1, profundizaremos la importancia de esta problemática, así como la evolución del término “discapacidad” a lo largo del tiempo hasta la actualidad y los objetivos de la presente investigación. En el Capítulo 2 se realizará una revisión de las teorías económicas que enmarcan este trabajo y se presentará un modelo de oferta de trabajo para las personas con discapacidad integrando estas teorías. En el Capítulo 3 se mostrará una revisión de la literatura empírica, tanto internacional como nacional sobre el tema, así como los hechos estilizados, lo cual abarca el marco legal, además de describir la situación actual de las personas con discapacidad en el Perú y la hipótesis. En el capítulo 4 se presentará la metodología aplicada, siendo un modelo Logit de variable binaria, y el análisis econométrico. Asimismo, se presentará la descripción de datos a utilizar y los resultados. Por último, se presentará las conclusiones.



CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES

1.1. ¿De qué manera afecta la discapacidad a una sociedad?

En el año 2000, Robert Metts realizó un estudio para el Banco Mundial denominado “Disability Issues, Trends and Recommendations *for the World Bank*” sobre los costos de la discapacidad, evaluando cuánto es el costo en países desarrollados y en sub-desarrollo, sugiriendo que la pérdida económica causada por la discapacidad es significativa. El autor afirma que “la discapacidad tiende a reducir el producto económico al reducir o eliminar las contribuciones económicas de ciertos miembros de la sociedad, particularmente de las personas con discapacidad, los miembros de sus familias y los amigos cercanos. La cantidad del producto económico que se reduce de esta manera constituye el costo económico neto de la discapacidad.”¹ Es decir, “lo que se dejaría de producir debido al no uso de una parte significativa de la fuerza laboral en la producción de bienes y servicios” (Metts, 2000). La pérdida global se encuentra entre \$1 700 000 millones y \$2 300 000 millones al año aproximadamente, lo que es equivalente al 5% - 6% del PBI global. Por otro lado, para el caso de Perú, el autor encontró evidencia que la pérdida del PBI se encuentra en tendencia ascendente desde el año 1991, en ese año la pérdida era de 4 mil millones, sin embargo, para el año 2000 aumentó a cerca de los 10 mil millones de soles afirmando que esta tendencia se mantendría constante para los años posteriores.

En efecto, la pérdida para la sociedad es significativa. A lo largo del tiempo se ha considerado que los gastos por discapacidad de parte del Estado en la creación de servicios de ayuda para discapacitados son una carga para los contribuyentes, mas no inversiones. Sin embargo, la sociedad debe reconocer que las personas con discapacidad tienen potencial económico, por ello se hace necesario que los gastos en discapacidad dejen de verse como sólo gastos y sean considerados como inversiones, de tal manera que se reduzcan las brechas de desigualdad de este colectivo.

¹ Metts, (2000). Banco Mundial

1.2. Discapacidad en el Perú: Percepción a lo largo del tiempo.

Realizar estudios económicos de la discapacidad en el Perú ha sido una tarea difícil, demanda un gran esfuerzo debido a la naturaleza dinámica de la misma, ya que a lo largo del tiempo la noción de discapacidad ha ido evolucionando como veremos a continuación.

Para el año 2012, el Instituto Nacional de Estadística e Informática realizó un listado cronológico de los Censos y Encuestas de Hogares con el fin de evidenciar cómo ha ido cambiando el concepto de discapacidad en el Perú, mismos que son utilizados para la recolección de datos. Cabe resaltar que la información aún sigue siendo limitada, debido a que los “datos se han obtenido mediante diversas operaciones estadísticas con objetivos diferentes y de diverso alcance” (INEI, 2012).

La lista se remonta al año 1940, a mediados de junio posterior al terremoto que afectó la ciudad de Lima y Callao, se realizó el Censo Nacional de Población y Ocupación, organizado por la Dirección Nacional de Estadística, con una población total de 6,207,697 habitantes, el 1.76% indicó poseer alguna discapacidad. Para identificar si el individuo poseía alguna discapacidad, la pregunta se relacionaba con la presencia de algún defecto físico o mental. Posteriormente, para el año 1961 se realizó el Censo Nacional de Población, Vivienda y Agropecuario en donde la población total alcanzó los 10,420,357 habitantes, de los cuales 1.11% indicaron padecer de alguna discapacidad entendida como un defecto físico, enfermedades mentales y endémicas². Para el año 1993, el INEI propuso una definición de discapacidad “aquellas personas que presentan alguna deficiencia o ausencia de tipo anatómico, psicológico o fisiológico y, por tanto, tienen ciertas restricciones o limitaciones para realizar una actividad en la forma considerada normal para el ser humano”. Esta definición tiene un enfoque médico, dando como resultado que el 1,3% de 22,045,000 total de la población padecían de alguna limitación. Recién en el 2005, con el Programa de Lucha contra la Pobreza en Zonas Urbano-Marginales

² Enfermedades que son de una zona geográfica, región o país específico.

de Lima Metropolitana (PROPOLI) se pudo obtener una base de datos más detallada sobre las personas con discapacidad, no solo considerándolas en el ámbito fisiológico sino también en el ámbito social, educativo y económico. La pregunta nuevamente fue modificada, en este caso, una persona con discapacidad es aquella “que presente alguna dificultad permanente para oír, ver, hablar, estar de pie, agarrar objetos, amputación de extremidades, también si padece de retardo mental o enfermedades mentales crónicas”.³ Con esta definición, se encontró que la incidencia de discapacidad sólo para Lima Metropolitana era del 19%⁴. Esta definición, posteriormente fue nuevamente modificada, sin embargo, se ha tratado de poner el énfasis en que para poseer una discapacidad ésta debe ser considerada como “permanente” con el objetivo de evitar la aparición de sesgos a la hora de realizar la encuesta, ya que el encuestado podría declarar que posee una discapacidad a pesar que esta sea sólo pasajera o temporal. En síntesis, el cuadro mostrado a continuación detalla la evolución de la percepción de la discapacidad tanto en los Censos como en las Encuestas realizados para el caso peruano, cada uno con su noción de discapacidad respectiva.

³ Definición brindada por el INEI para las personas con discapacidad.

⁴ Según la encuesta realizada por el Programa de Lucha contra la Pobreza en Zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana – PROPOLI. 2005

Tabla 1
Percepción de la discapacidad para el caso peruano a través de sus encuestas a lo largo del tiempo

Año	Institución/Censo o Encuesta	Noción de Discapacidad	% de personas con discapacidad
1940	Dirección Nacional de Estadística.	“Defectos físicos o mentales”	1.76%
1961	Dirección Nacional de Estadística y Censos (DNEC)	“Defectos físicos, enfermedades mentales y endémicas	1.11%
1972	Oficina Nacional de Estadística y Censos	No incluyeron la pregunta	-----
1981	Censos Nacionales de Población y Vivienda	“Tenencia de impedimentos físicos, sordera, mutismo o ceguera, entre otras limitaciones”	0.16%
1993	Censos Nacionales de Población y Vivienda	“Aquellas que presentan alguna deficiencia o ausencia de tipo anatómico, psicológico o fisiológico, y por tanto, tienen ciertas restricciones o limitaciones para realizar una actividad en la forma considerada normal para un ser humano.”	1.3%
2005	Programa de Lucha Contra la Pobreza en Zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana – PROPOLI	“Existencia de algunas dificultades permanentes para oír, ver, hablar, estar de pie, agarrar objetos, amputación de extremidades, así como el padecimiento de retardo o enfermedades mentales crónicas”	19% solo en Lima.
2007	Censos Nacionales de Población y Vivienda	“Aquella que tiene alguna dificultad permanente física o mental, que limita una o más actividades de la vida diaria”	10.9%
2012	Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad ENEDIS	“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad”	5.2%

Elaboración propia. Fuente: Primera Encuesta Especializada Personas con Discapacidad. INEI

Posteriormente, en el año 2012 se realizó la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, considerada como la más completa debido al alcance que tiene a todo el territorio peruano como también en los distintos aspectos de la vida diaria, de manera que se puede conocer con mayor exactitud las condiciones de vida de este colectivo y específicamente en el aspecto laboral, la cual utilizaremos para el presente trabajo.

Encontramos que la noción de discapacidad empezó siendo considerada desde una perspectiva médico – clínica, es decir, solo sería considerada como tal si la persona encuestada padecía de algún defecto físico o mental. Posteriormente, se incluyó a la pregunta la existencia de ciertas restricciones o limitaciones para realizar sus actividades diarias. Sin embargo; no es hasta el año 2012 con la “Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad” que el concepto de discapacidad se torna a un aspecto más social, es decir, no solo es la presencia de alguna deficiencia física sino también la existencia de barreras que dificulten su plena participación y desarrollo en la sociedad. En ese sentido, es en el 2014 en donde se incorpora por primera vez la pregunta de discapacidad en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, considerando esta definición, de igual manera, para las encuestas realizadas en años posteriores hasta la actualidad.

1.3. ¿Qué consideramos como discapacidad en la actualidad?

En 1980 la Organización Mundial de la Salud propuso una definición para la discapacidad, incluida en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías, en donde se consideraba que la discapacidad era “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. Esta definición es considerada como un punto de vista clínico ya que hace referencia a un estado de deficiencia de la salud. Sin embargo, también

se planteó un “modelo social de la discapacidad”, en el cual la discapacidad deja de ser solo una fatalidad del individuo y empieza a considerarse como un problema social.

Este modelo social de la discapacidad fue postulado por la Unión de Discapacitados Físicos contra la Segregación por el año 1976 en el que muestra claramente la diferencia entre deficiencia y discapacidad. Indica que la primera hace referencia a una pérdida total o parcial de un miembro, órgano o mecanismo del cuerpo⁵. La segunda, UPIAS en 1976, nos dice:

Discapacidad es la desventaja o restricción de actividad, causada por la organización social contemporánea que no considera, o considera en forma insuficiente, a las personas que tienen diversidades funcionales, y por ello las excluye de la participación en las actividades corrientes de la sociedad. (p.22)

Aunque esta primera definición hace referencia a solo las deficiencias físicas, posteriormente se ampliarían a las demás deficiencias tanto las físicas, sensoriales, mentales e intelectuales. Siendo ahora considerada la discapacidad como una barrera en la ejecución del uso pleno de sus derechos que le permitan desarrollarse libremente en la sociedad.

Por lo tanto, la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para el año 2006, propone la siguiente definición:

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás⁶ (p.6)

Esta definición fue aprobada por el gobierno peruano para el año 2007. Sin embargo, años posteriores llamó la atención una nueva definición para las personas con discapacidad el cual se estaba aplicando en España, el de

⁵ Definición dada por Union of the Physically Impaired Against Segregation

⁶ Definición dada por las Naciones Unidas en la Convención de Derechos de las personas con Discapacidad.

“diversidad funcional”⁷, esta nueva connotación ubica a las personas con discapacidad en el terreno de las diferencias, es decir, una desventaja en ciertas actividades significaría ventajas en otras. Partiendo de esto, una persona que no puede ver, es decir que padece de ceguera, puede desarrollar con más precisión el sentido del olfato y gusto, de esta manera podría ser mucho más productiva, incluso por encima que una persona sin discapacidad, en algún puesto como catador de vinos. En efecto, para realizar un análisis económico de la naturaleza de las personas con discapacidad es importante conocer cuáles son sus características que marcan la diferencia respecto a otras y el impacto que tienen esas características sobre la vida de estas personas, así como también con cómo responden ante ellas los que les rodean (Malo, 2007).

Con esa finalidad, utilizaremos la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad realizada en el año 2012 ya que realiza una serie de preguntas relacionadas a la limitación y a sus actividades cotidianas, de tal manera que nos permita clasificar a las personas con discapacidad y evitar el sesgo de autoselección⁸.

1.4. Objetivos

En ese sentido, nos haremos la siguiente pregunta ¿Cuáles son los factores que condicionan que una persona con discapacidad, entendida como diversidad funcional, decida participar en el mercado de trabajo? Siendo el principal objetivo hallar los determinantes de la participación laboral, divididos en tres grupos:

- Salud, dentro de los cuales estarán el tipo de discapacidad (moverse, ver, oír, hablar, entender y relacionarse) y la posesión de un certificado de discapacidad o registro en CONADIS, siendo estos indicadores del acceso a servicios brindados por el Estado para el bienestar de este colectivo.

⁷ Aporte de Miguel Ángel Malo (2007), en “La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir”

⁸ Se da cuando el individuo indica que no puede trabajar debido a su limitación.

- Características socio-demográficas del individuo, como son el sexo, la edad, el último nivel educativo alcanzado, capacitación laboral, el estado civil, si es jefe de hogar, el área geográfica y acceso a programas sociales⁹
- Características psicosociales¹⁰, si el individuo considera que es tratado de forma diferente por parte de la sociedad y de la familia debido a su limitación, así como también la obtención de una pensión de alimentos considerada como variable proxy a las rentas excedentarias de la familia destinadas a la persona con discapacidad.



⁹ En este caso, acceso al Programa JUNTOS, el cual se le entrega una subvención de cien soles mensuales a los hogares considerados en extrema pobreza.

¹⁰ Considerado como el comportamiento humano en un contexto social.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Es importante conocer la naturaleza de la oferta de trabajo de las personas con discapacidad, de esta manera reconoceremos cuales son las características que puedan estar afectando las decisiones de participación. Dentro de ese marco, encontramos a la teoría neoclásica, el modelo de economía doméstica de Becker y la teoría de capital humano.

2.1. Modelo neoclásico

La teoría neoclásica se basa en la productividad del trabajo, así como la libre movilidad de trabajo nos asegura la existencia de un equilibrio entre oferta y demanda del trabajo; es decir, los excesos ya sean de oferta o demanda se ajustarán hasta llegar al punto de equilibrio. En ese sentido, el individuo tiene las facultades de tomar una decisión entre si trabaja o no, en otras palabras, la elección entre el ocio (por no trabajar) o la rentabilidad que ganaría si trabajase.

Entonces, el individuo maximiza una función de utilidad que depende de los gustos y preferencias, además se encuentra sujeto a una restricción presupuestaria (esta depende de la renta percibida por el individuo, bien sea rentas de trabajo o rentas no laborales), como resultado se podrá encontrar la función de oferta de trabajo, donde la cantidad de trabajo a ofrecer al mercado depende del salario de mercado.

Tanto las personas con discapacidad o sin discapacidad van a poder elegir el número de horas que quieran trabajar en función al salario y condicionadas a las rentas no-laborales, preferencias y también de sus circunstancias personales. Analizando los efectos sustitución y renta podremos tener el impacto de un aumento del salario en las horas que decide emplearlas en el trabajo. Con respecto al caso de las personas con discapacidad el problema es la baja tasa de participación en el mercado laboral y no la cantidad de horas que desean trabajar frente a un cambio en el salario, esto podría deberse a que estos colectivos enfrentan costos mayores (como mayores costos de transporte o

mayor tiempo de paro) que una persona sin discapacidad, como resultado los salarios dados en el mercado no serán atractivos, en consecuencia, los incentivos de insertarse en el mercado son bajos. Una manera de analizar este problema, es conociendo su salario de reserva, este se define como el salario más bajo que el individuo estaría dispuesto a recibir para trabajar. Se podría decir que el salario de reserva depende de las preferencias, también de cuanto valora el trabajo, responsabilidades familiares o incluso de la existencia de ingresos alternativos. Para el caso de las personas con discapacidad, según la teoría, existirían entonces factores que presionen tanto al alza como a la baja de este salario de reserva como, por ejemplo:

- La dependencia económica familiar.
- Necesidad de asistencia médica o asistencia a sesiones de habitación.
- Costos adicionales de transporte.

Estos casos presionan al alza del salario de reserva de la persona con discapacidad, mientras que:

- Menor nivel educativo.
- Bajas expectativas laborales.
- Mayor duración del desempleo.

Presionarían a la disminución del salario de reserva, sin embargo, se considera que el efecto de alza es mayor. Entonces, según esto la tasa de participación de las personas con discapacidad será menor que una persona sin discapacidad, ya que sólo decidirá trabajar si encuentra un salario mayor a su salario de reserva. Como resultado, el salario de reserva de una persona con discapacidad será mucho mayor que el de una persona sin discapacidad, haciendo que se dificulte su participación en el mercado laboral.

2.2. Modelo de economía doméstica de Becker

Becker (1965) propone un modelo de asignación de tiempo en donde la unidad básica de decisión deja de ser el individuo y pasar a ser el hogar, es decir, se toma en cuenta la función de preferencias familiar, de esta manera, la decisión de un integrante de la familia estará relacionada con la decisión de los demás miembros de la familia. Además, este modelo adiciona más usos del tiempo, en el modelo anterior la decisión se tomaba en torno al ocio y al trabajo. Sin embargo, Becker propone que el tiempo se puede distribuir en 3 distintos usos, siendo uno el tiempo dedicado al mercado de trabajo, a la producción doméstica y al consumo de bienes.

Para el caso de las personas con discapacidad, en este modelo, muestra que habrá un descenso en las tasas de participación de este colectivo, o de sustitución del tiempo de trabajo por tiempo en producción en el hogar (Callazas, 2016). Los factores serían:

- Los salarios reales de los demás integrantes del hogar.
- Sistema de prestaciones económicas.
- Aumento de la productividad en las tareas del hogar.

2.3. Teoría del Capital humano de Becker

La teoría del capital humano hace énfasis en el aspecto cualitativo. Si en Becker (1965) el salario que se paga depende de la productividad, entonces como individuo racional, se buscará la manera de aumentar esa productividad. En este caso puede ser mediante los niveles de estudio, experiencia laboral, habilidades innatas o factores como una buena salud también sería considerado como un factor que aumenta la productividad. Es decir, mientras mayor capital humano acumules, generará una productividad mayor por lo que el salario a recibir será más alto. En ese sentido, partiendo de los supuestos anteriores, las personas con discapacidad padecerían de desigualdad en los salarios frente a las personas que no padecen ninguna limitación, como resultado de las barreras

que existen al acceso a una educación de calidad. Se sugiere que acumularían menor capital humano.

Dentro de este marco, para fines de este trabajo utilizaremos un modelo¹¹ que integre estos tres enfoques teóricos del mercado de trabajo, para lograr una función de oferta de trabajo que muestre con mayor precisión qué factores influirían en las decisiones de participación en el mercado laboral.

2.4. Oferta en el mercado laboral de PCD

La persona con discapacidad es considerada un individuo tomador de decisiones en aras de aumentar su bienestar, según el modelo neoclásico. Atendiendo a estas consideraciones, se maximizará una función de utilidad familiar, considerando la teoría de unidad familiar de Becker, sujeta a ciertas restricciones. En ese sentido, las decisiones tomadas por cada individuo integrante de la familia estarán relacionadas entre sí:

$$\begin{aligned} \text{Máx } U &= U(C_{ih}, O_{ih}) \\ p C_{ih} &= w L_{ih} + M_{ih} + M_e \\ M_e &= w L_h + M_h - p C_h \\ L_{ih} + O_{ih} &= T \end{aligned}$$

Donde ih es la persona i con discapacidad en el hogar h . Tal es el caso, el individuo maximizará una función de utilidad que depende de sus preferencias de tiempo dedicado al ocio (O_{ih}) entendido como las horas que deja de trabajar o al consumo (C_{ih})¹². Para ello tenemos, w igual al salario, L_{ih} son las horas trabajadas por la persona con discapacidad, M_{ih} las rentas no salariales que

¹¹ Modelo extraído de la tesis doctoral "Mercado de trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones" Cazallas, Carlos. Universidad Complutense de Madrid. 2016

¹² C es una canasta de bienes hicksianos, es decir, bienes cuyos precios relativos no varían ante cambios en los otros parámetros.

percibe el individuo i , M_h las rentas no salariales percibidas por la familia. Siendo M_e las rentas sobrantes destinadas a la persona con discapacidad del hogar, es decir, luego de cubrir las necesidades básicas de la unidad familiar (pC_h). Por último, T es la dotación del tiempo del individuo i , generalmente considerado como 24 horas.

Partiendo de los supuestos anteriores, tenemos el siguiente sistema de ecuaciones:

$$\begin{aligned} \text{Máx } U &= U(C_{ih}, O_{ih}) \\ pC_{ih} &= w(L_{ih} + L_h) + M_{ih} + M_h - pC_h \\ L_{ih} + O_{ih} &= T \end{aligned}$$

Atendiendo a estas consideraciones, las conclusiones derivadas de este modelo nos darían indicios de qué variables afectan a la participación laboral de las personas con discapacidad.

- Se identifica como elemento importante las preferencias de los individuos integrantes de la familia a la hora de valorar el tiempo destinado a ocio o trabajo (C_h, O_h). Estas dependerán de las particularidades personales de cada uno como la edad, sexo, ubicación geográfica, nivel educativo alcanzado, el tipo de discapacidad, capacitación laboral, etc. Así también como las preferencias personales de la persona con discapacidad, el cual determinarán si la persona con discapacidad valora en mayor o menor medida su tiempo de ocio, de tal forma, decida si participa o no en el mercado laboral.
- Como mencionamos anteriormente, según el modelo de economía doméstica de Becker, las decisiones de cada integrante estarán interrelacionadas. En efecto, si los demás integrantes del hogar perciben un ingreso salarial, que puedan cubrir con sus necesidades y a la vez designar un porcentaje a la persona con discapacidad, esto generaría un impacto negativo en las decisiones de participar del individuo con

discapacidad debido a una sensación de dependencia por parte de esta. Es decir, si $Me < 0$, entonces habrá mayor probabilidad de participar en el mercado laboral por parte de la persona con discapacidad.

- En ese sentido, vemos claramente que la decisión de participación en el mercado laboral de la persona con discapacidad, se verá influenciada por las decisiones del hogar y su mapa de preferencias.
- Por otra parte, si la persona con discapacidad es quien percibe estos ingresos no salariales (M_{ih}) debido a que padece cierta discapacidad, esto conduciría al aumento en su salario de reserva, debido a que tiene más posibilidad tanto de consumo como de ocio, modificando su balanza de preferencias, así podrá trabajar menos horas disminuyendo los incentivos a trabajar para un salario igual.

Con lo anterior, tenemos la oferta de trabajo de las personas con discapacidad, la cual dependerá de las siguientes variables:

$$L_{ih} = F [w, h_{ih}, M_{ih}, M_e (C_h, O_h, M_h)]$$

Finalmente, la inversión en capital humano juega también un papel esencial debido a las expectativas que puede generar en la familia. Las bajas expectativas de rentabilidad llevan a que la familia decida no invertir en promover el desarrollo de una profesión o estudios calificados en la persona con discapacidad convirtiéndose en una dificultad y una traba para su inserción laboral. Por el contrario, altas expectativas incentivarán impulsar el desarrollo del individuo con discapacidad.¹³ Sin embargo, es necesario reconocer que esta rentabilidad puede ser monetaria pero también, debería considerarse en término de autonomía personal e inclusión social para la persona con discapacidad, volviendo la mirada a cuán importante es la sociedad, así como la familia para quebrar las barreras que dificultan la integración de este colectivo.

¹³ Para más información revisar Cazallas (2016)

2.5. Demanda en el mercado laboral de PCD

Si bien es cierto que no ahondaremos en el tema, es importante tomarlo en cuenta. La demanda de trabajo neoclásica, viene explicada por la demanda del bien y su función de producción, así como la tecnología y los factores utilizados en el proceso. En ese sentido, la demanda de mano de obra estará sujeta al salario¹⁴ de mercado. En virtud que el análisis sea más preciso, se tomará el supuesto de heterogeneidad en el factor trabajo¹⁵, es decir, se descarta el supuesto de homogeneidad debido a la presencia de dos grupos, las personas sin discapacidad y con discapacidad.

En ese sentido, los factores que podrían tener un impacto sobre la demanda serían, los costes laborales y totales, así como la productividad del trabajo.

El primero, refiere a los costos que incurren los empresarios debido a las ausencias, terapias de rehabilitación o acomodación laboral de las personas con discapacidad. Por su parte, mediante la participación política estos costos podrían neutralizarse con la implementación de subsidios o bonificaciones por la contratación de estas personas. Sin embargo, en la práctica, esta acción no cubre plenamente ese costo, e incluso aunque lo hiciera, existen otros factores que afectan la demanda de trabajadores con discapacidad, los cuales veremos más adelante.

Por el lado de la productividad, los empleadores siempre buscarán maximizar sus beneficios por lo que tendrán incentivos para contratar mano de obra productiva que les permita alcanzar su meta. Esta productividad aumenta a medida que aumenta el desarrollo de capital humano, ya sea en el desempeño laboral o la experiencia. A pesar del esfuerzo, existe un prejuicio en los empleadores que tienden a pensar que las personas con discapacidad no podrán desempeñarse tan igual como una sin discapacidad. Esta situación se debe a la falta de conocimiento (asimetría de la información) de las habilidades tanto

¹⁴ Como el coste que asume la empresa para la producción de bienes y servicios.

¹⁵ Cazallas (2016)

sociales como laborales de este colectivo, donde se deja de lado la formación educativa y experiencia laboral por un prejuicio, evidenciando la presencia de discriminación.

Siguiendo la línea económica, podemos plantear la teoría de la discriminación desarrollada por Becker, con el modelo de gusto por la discriminación. Para Becker (1975) se considera que los empleadores asumen un costo subjetivo por discriminación D , por lo que solo contratarían a las personas con discapacidad cuando sus salarios sean menores al salario de equilibrio de tal manera que puedan compensar el coste que incurren. En ese sentido, tenemos la siguiente ecuación:

$$W_{PCD} = W_{PSD} - D + B$$

Donde W_{PCD} es el salario que percibe la persona con discapacidad, W_{PSD} para la persona sin discapacidad, D coeficiente de discriminación y B es la bonificación que recibe el empleador por contratar a personas con discapacidad.

Si bien es cierto, que la bonificación debería cubrir el costo por discriminación, en la realidad generalmente no sucede. Otro modelo es la teoría de la discriminación estadística propuesta por Phelps (1972) el cual propone que debido a la limitada información accesible, el empleador juzga al individuo mediante la información promedio que tienen de ello de manera que pueda reducir costos, en este caso, a las personas con discapacidad, se le atribuye características que no necesariamente son reales como el bajo desempeño laboral o costos muy elevados de contratación, generando una segregación ocupacional llevándolos a un desempleo involuntario. En este sentido, la demanda de trabajo de las PCD va a depender de los salarios, factor de discriminación, así como los costes por información (I_a), las bonificaciones derivadas de la acción del Estado y los costos laborales que incurren los empleadores (CL_i).

$$L_d = F(w, D, I_a, B, CL_i)^{16}$$

Las conclusiones derivadas, sugieren que deben plantearse otras explicaciones adicionales como la existencia de barreras psicosociales, que pueden venir del entorno social o familiar. En el caso de la familia puede generarse una situación de sobreprotección hacia la persona con discapacidad desincentivando su participación laboral; igualmente estas barreras pueden ser ocasionadas por el individuo mismo, al no sentirse capaz de encontrar un empleo de acuerdo a sus condiciones y largo tiempo de paro.



¹⁶ Ecuación extraída de Cazallas 2016

CAPÍTULO 3: HECHOS ESTILIZADOS

3.1. Estudios empíricos previos

La revisión de la literatura empírica se remonta a los años 80's al trabajo de Johnson y Lambrinos (1985) elaborado para Estados Unidos, utiliza la Encuesta de la Seguridad Social de los adultos discapacitados y no discapacitados para el año 1972. La muestra representa a la población entre 20 a 64 años de edad, entre hombres y mujeres. Se encuentra que la valorización de los trabajadores con discapacidad es inferior a la de las personas sin discapacidad donde la discriminación representa aproximadamente un tercio de los diferenciales de salarios entre los hombres no discapacitados y los discapacitados y el 40% de los diferenciales entre las mujeres no discapacitadas y las discapacitadas.

En esa misma línea, encontramos el trabajo de Baldwin y Johnson (1994) este utilizó la Encuesta de Ingresos y Programa de Participación, el autor divide a las personas con discapacidad en dos grupos, el primero es donde la discapacidad sea visible (notoria) y el otro, en la que no se pueda observar a simple vista. El autor quiere encontrar si las diferencias salariales son explicadas por la discriminación o por el nivel de productividad, siendo sus variables para este último: el nivel de educación y experiencia laboral, arrojando como resultado que las personas con discapacidad visible, la diferencia salarial bordea el 35,6% mientras que para las personas con discapacidad no visible es solo del 7,2%. De esta manera, este trabajo se convirtió en un gran aporte en la implementación de políticas de inclusión hacia las personas con discapacidad¹⁷.

Posteriormente se realizaron más estudios enfocados en la participación laboral de las personas con discapacidad en Europa, Kidd et al. (2000) encuentra que existen diferencias en los salarios y en las tasas de participación entre estas y las que no poseen ninguna discapacidad, a la vez, indica que el 50% de esa brecha es explicada por la diferencia en productividad mientras que existe otra

¹⁷ Trabajo de Economía Laboral de la alumna de Pregrado Claudia Huamán. PUCP. 2017

variable no explicada que podría ser la discriminación la que explicaría el otro 50%. También encontró que la respuesta de la participación de las personas con discapacidad respecto a la formulación de una nueva ley que facilite una disminución de brechas salariales o que promueva la contratación de personas con discapacidad, tiene poco impacto en la tasa de participación de este colectivo.

En el tema sobre transferencias o subsidios por discapacidad, el primer estudio realizado para Estados Unidos fue el de Parson (1980) el cual utiliza *National Longitudinal Survey* tomando como muestra solo a los varones entre 45 a 59 años, así busca determinar la participación laboral el año 1969, encontró que el sistema de subsidios por discapacidad estaba promoviendo acceder a una jubilación antes de tiempo de estas personas llevando a una caída en su tasa de participación. De esta manera, indica el autor, no se trata del monto sino del diseño, ya que es importante resaltar que el promedio de edad en caso de las personas con discapacidad es mayor que el de las personas sin discapacidad, por ello, es indispensable diseñar una política que no convierta a las prestaciones por discapacidad en una trampa para alejarlas del mercado del mercado.

Para el caso europeo, Malo (2004) realiza un estudio sobre la probabilidad de estar activo en el mercado laboral español estimando un modelo Logit. Utiliza la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud del año 1999, el cual le permite al investigador clasificar a las personas con discapacidad y no caer en el problema de endogeneidad, es decir, evita que la discapacidad sea sinónimo de inactividad laboral. Malo evidencia que la discapacidad tiene un impacto negativo la probabilidad de ser activo, sin embargo, esta no afecta de igual medida según los distintos tipos de limitación. Además, encuentra que a una mayor severidad de la discapacidad (medida por la posesión de un certificado de minusvalía) disminuye las probabilidades de ser activo en el mercado, es decir, considera que el estado de discapacidad sería una variable importante para predecir la participación laboral. Por último, su trabajo resalta la importancia de las transferencias percibidas por las personas con discapacidad

como factor en las decisiones de participar en el mercado. Encontró que el efecto es negativo, es decir, percibir subsidios por invalidez generaría desincentivos para trabajar en las personas con discapacidad.

Luego, Dávila y Malo (2006) muestran que la mujer con discapacidad tiene problemas de acceso al mercado ya sea por ser mujer y además por padecer de alguna discapacidad evidenciando una doble discriminación poniéndola en una situación de desventaja. Sin embargo, los mismos autores encuentran que el nivel de severidad de la discapacidad reduce las posibilidades de insertarse en el mercado en un 73,5% para el caso de los hombres, mientras que para las mujeres solo se reduciría en un 35%. Resaltando la buena labor de las nuevas políticas de inclusión laboral a las mujeres con discapacidad en España.

Posteriormente, Cazallas (2016) utilizando la Encuesta EDAD-2008 y estimando un modelo Logit encontró evidencia del rol fundamental de la familia y de los hábitos sociales en las decisiones de participación del individuo con discapacidad. Esto, debido a que la familia destinaría una renta excedentaria¹⁸ a la persona con discapacidad promoviendo un sentimiento de protección, el cual reduce sus probabilidades de ser activo.

Para el caso de Perú, la literatura es escasa con relación a la participación laboral de este colectivo, sin embargo, podemos encontrar a Maldonado (2006) que realizó el primer estudio sobre exclusión laboral de las personas con discapacidad analizando la brecha salarial en contra de este colectivo. Teniendo de base la hipótesis de Figueroa y Barrón (2005) en el cual menciona que la sociedad peruana se caracteriza por ser excluyente, es decir, los grupos que disponen de menor dotación de activos económicos y sociales son apartados de la sociedad (Figueroa, 2003) generando un problema estructural en el mercado laboral. Encontró que existe la presencia de un componente inexplicable de casi 40% a 70% que compone la brecha salarial, haciendo referencia al factor discriminación y que por lo tanto estaría presente.

¹⁸ Se considera excedentaria, luego de cubrir con las necesarias básicas de la familia. (Cazallas, 2016)

Posteriormente para el año 2016, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) realizó un estudio sobre la probabilidad de participación laboral de este colectivo utilizando la ENAHO del año 2015. Evidenciando que tanto los años de escolaridad como el asistir a un curso de capacitación tienen efectos positivos sobre la participación, mientras que el ser mujer y poseer más de una discapacidad tienen un efecto negativo.

Para el caso de la demanda laboral de las personas con discapacidad existen pocos trabajos de aspecto económico, ya que la mayoría son trabajos descriptivos e informativos.

En el primer grupo tenemos la investigación realizada por Malo y Pagán (2014) en el cual utilizan la Encuesta de Coyuntura Laboral para el periodo de análisis desde 2001 al 2008, donde se recoge información de las firmas españolas. Los autores realizan una regresión discontinua para ver el impacto de la implementación de una cuota de contratación obligatoria (en ese caso, era del 2% para firmas con más de 50 trabajadores) en las personas con discapacidad, los resultados muestran que el efecto en las contrataciones a estas personas es bajo. Hace referencia a que la mayoría de las empresas solo se preocupa por mantener una cuota cerca del 2% de trabajadores, pero no contratando más de estos sino, disminuyendo sus trabajadores que no posean discapacidad.

Por otro lado, en lo que se refiere a las investigaciones de carácter descriptivo o informativo tenemos un informe de la Organización Internacional del Trabajo en su Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad para los años 2014 al 2017, indica que el contratar a personas con discapacidad para evitar las sanciones o multas del gobierno, conlleva a un mal trato por parte de los empleadores a este colectivo, disminuyendo las oportunidades de hacer línea de carrera en la empresa.

Para el caso de Perú en el año 2009 se desarrolló un Estudio Línea de Base organizado por el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS) solo para Lima Metropolitana, evidenciando la escasa participación de parte de este colectivo para la promoción de empleo al igual que en los servicios de capacitación. Los empresarios declararon no contar

con incentivos en la búsqueda de nuevas prácticas para la colocación laboral de este grupo humano demostrando que existe un problema de demanda de fuerza laboral hacia las personas con discapacidad. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo en su informe de Prospectiva de Demanda de Personas con Discapacidad para el año 2012 con alcance a nivel nacional, el 71.7% de las empresas mencionaron que “no contratan ni contrataría” a personas con discapacidad, mientras que “Si contrata” es solo de un 14.8%, siendo la principal razón de la no contratación los “elevados costos de adecuación de la empresa” con un 22% seguido de la no presentación de las personas con discapacidad a las convocatorias con un 18%.

Dado que la mayoría de las investigaciones giran en función de su discapacidad (ya sea, por el tipo de limitación o nivel de severidad) que pueden afectar notoriamente a la probabilidad de participación laboral, es importante considerar también las variables socio-demográficas (desde de las características del hogar al entorno geográfico) que nos serán muy útiles para poder comprender con mayor claridad la naturaleza de las decisiones de participar o no en el mercado laboral de este colectivo.

3.2. Tratamiento legal de los países a las personas con discapacidad.

Al hacer un estudio sobre el régimen aplicado en países que han implementado entre sus normas principios universales en materia de personas con discapacidad, no debemos olvidar que existen tratamientos diferentes según la capacidad particular de cada Estado, no obstante, independientemente de tal capacidad en un determinado tiempo, éstas deben seguir siempre un mismo norte.

La Convención de los Derechos sobre las personas con discapacidad entró en vigor el 03 de mayo de 2008, cuando se cumplió el requisito de ser ratificada al menos por 20 naciones. Siendo Perú uno de los países que firmó y ratificó en ese mismo año.¹⁹ Desde entonces ha ido aumentando en cantidades

¹⁹ Fuente: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>. (Revisado el 25/07/2019)

significativas de Estados participantes, siendo un total de 173 Estados los que la han ratificado hasta la fecha.

En su artículo 1, señala que la connotación “personas con discapacidad” abarca aquellas que padecen de “**deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales**”, en general, todo aquel que en su acervo material les pueda generar desigualdad en la sociedad.

A los efectos de este trabajo, el Artículo 27 representa en si una ventana para que los Estados parte puedan salvaguardar los derechos de acceso al mercado laboral de todas aquellas personas comprendidas en el Artículo 1 de la referida convención, incluso aquellas que en el ejercicio de su actividad laboral hayan sucumbido ante algún supuesto de discapacidad. El Estado parte de esta convención será el máximo garante del acceso al trabajo de todos sin discriminación.

No debemos olvidar que, en el Derecho Internacional Público, los tratados, pactos o convenios tienen carácter vinculante, obligando a aquellos Estados que con su libre consentimiento decidieron participar en él. Un tratado es un acuerdo suscrito entre sujetos de Derecho Internacional, principalmente los Estados, siendo los únicos sujetos del Derecho Internacional que ostentan soberanía, pudiendo así hacer uso de tal facultad para impulsar las medidas necesarias en su ordenamiento jurídico interno para el cumplimiento de sus compromisos internacionales.

La convención de Viena de 1969 define los tratados así: “...acuerdo internacional celebrado entre Estados y regido por el derecho internacional, conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”.

Los tratados internacionales son de suma importancia, pues siempre que no violen los principios del derecho internacional, estos serán válidos, obligando a las partes de estas a cumplirlas de buena fe, ello de conformidad con el artículo 26 de la Convención de Viena sobre los tratados. En el año 2010 la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) en alianza con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) realizaron un estudio donde

examinan el marco legal en los países de América Latina y el Caribe en materia de las personas con discapacidad, encontrando que solo 17 países poseen al menos un artículo en su constitución que las alude. La Tabla 2 muestra que Perú, al 2010, en su constitución solo cuenta con dos artículos dedicados a las personas con discapacidad.

Tabla 2
América Latina: Consideración de las personas con discapacidad en las constituciones nacionales, 2010.

Pais y año ^a	Artículo
Argentina (1994)	75
Bolivia (Estado Plurinacional de) (2009)	14, 45, 64, 70, 71, 72, 85, 105, 107, 302
Brasil (2009)	7, 23, 24, 37, 203, 208, 227, 244
Chile (1980)	No posee
Colombia (2005)	13, 47, 54, 68
Costa Rica (2001)	No posee
Cuba (1992)	47
Ecuador (2008)	35, 47, 48, 49, 66 y 81
El Salvador (1996)	37, 70, 194
Guatemala (1993)	53, 102
Haití (1987)	No posee
Honduras (2005)	83, 120, 142, 169
México (2009)	1, 123
Nicaragua (1995)	56, 62, 82
Paraguay (1992)	6 y 58
Panamá (2004)	19 y 113
Perú (1993)	7, 23
República Dominicana (2010)	39, 58, 60
Uruguay (1997)	46, 67
Venezuela (República Bolivariana de) (1999)	81, 86, 103, 178

Fuente: Actualizado sobre la base del relevamiento realizado por Carla Parraguez, consultora del CELADE – División de Población de la CEPAL.

3.3. El caso peruano

El artículo 55 de nuestra Carta Magna señala que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional. Es menester recordar que todo Estado parte de una convención debe implementar en su aparato interno lo dispuesto en él. Es así como disponemos de la Ley N° 29973, denominada “Ley General de la Persona con Discapacidad”, emitida en el 2012 y reglamentada en el 2014.

La referida Ley local está compuesta por un total de 117 artículos, así como dieciséis disposiciones finales, de las cuales, en la primera, señala expresamente que “las normas de los convenios internacionales suscritos por el Perú, sobre derechos y obligaciones a favor de las personas con discapacidad, forman parte de la presente Ley y su Reglamento, conforme a lo dispuesto en la Constitución”.

En su Artículo 2 define la persona con discapacidad como aquella que “tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados”

Con relación al ámbito laboral, tenemos el Artículo 47, el Artículo 53 y 56 de la “Ley General de la Personas con Discapacidad” como reglas de fomento del empleo, las cuales son las siguientes:

- ✓ Artículo 47. - Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.”

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

- ✓ Artículo 53. - La cuota de empleo en el sector público

53.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.

- ✓ Artículo 56. - Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado

56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.

En el ámbito de pensiones no contributivas, encontramos el artículo 59:

- ✓ Artículo 59. Pensiones no contributivas por discapacidad severa

59. La persona con discapacidad severa que se encuentre en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (Sisfoh) y que no tenga un ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado recibe una pensión no contributiva a cargo del Estado. Corresponde a las direcciones de Salud expedir los certificados de discapacidad severa y a Conadis registrarlos. El reglamento fija las condiciones y requisitos para el progresivo acceso a este beneficio.²⁰

El Programa de Pensión por Discapacidad Severa fue creado en el año 2015 bajo el Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y posteriormente transferido, a mediados del año 2017, al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS). Este consiste en entregar un monto bimensual de S/. 300.00 nuevos soles a personas que cuenten con un certificado de discapacidad severa, además que no perciban ningún tipo de ingreso o pensión y encontrarse en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH).²¹ Inicialmente se implementó solo en los departamentos de Tumbes y Ayacucho; en la actualidad, existen 19,822 usuarios beneficiados en 21 regiones del país.

²⁰ Texto extraído del Decreto Supremo N°002-2014-MIMP “Reglamento de la Ley N°29973, Ley general de la persona con discapacidad”.

²¹ Resolución Directorial N°004-2017-MIMP/PPDS-DE. Dirección Ejecutiva – Programa de Pensión por Discapacidad Severa. República del Perú

Tabla 3
Número de beneficiarios por departamentos del Programa de Pensión por Discapacidad Severa. Febrero 2019

DEPARTAMENTO	BENEFICIARIOS
Amazonas	2,251
Ancash	298
Apurímac	970
Arequipa	66
Ayacucho	1,818
Cajamarca	5,564
Callao	56
Cusco	601
Huancavelica	1,355
Huánuco	1,824
Junín	460
La Libertad	164
Lambayeque	263
Lima	952
Loreto	619
Moquegua	31
Pasco	427
Piura	527
Puno	458
San Martín	600
Tumbes	518
TOTAL	19,822

Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – PPDS. Marzo 2019. Elaboración propia.

Posteriormente, finales del año 2016 se aprobó el “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para las personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, siendo su misión verificar el cumplimiento de la cuota establecida por la Ley N° 29973 (3% de trabajadores con discapacidad en su planilla) en empresas con más de 50 trabajadores, de manera que elimina cualquier tipo de discriminación y promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el ambiente laboral para este colectivo. Con una multa por incumplimiento que oscila entre 3 a 10 UIT (11 mil a 197 mil soles).

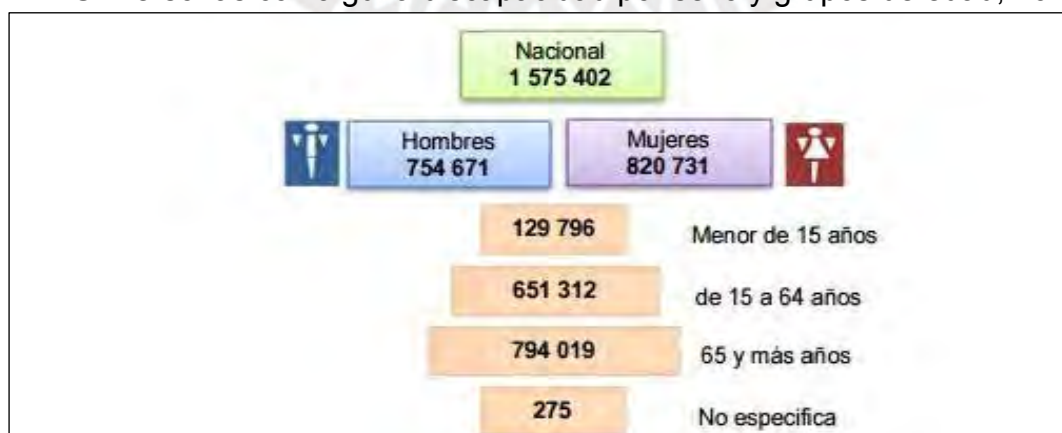
Por último, a inicios del 2017 el ejecutivo hizo oficial la modificación del Artículo 20 de la Ley N° 29973 que viabiliza el pase libre en el servicio de transporte público terrestre urbano para las personas con discapacidad severa, como único requisito es contar con el carnet que certifica la condición de discapacidad emitido por el CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) el cual debe ser mostrado en el servicio de transporte.

3.4. La Discapacidad en el Perú

En el Perú, cerca del 5.2% de la población total del Perú, según la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad (2012), declaró padecer de alguna discapacidad. Como se muestra en el Gráfico 1, el número de mujeres (820 731) es mayor en comparación al número de hombres (754 671). Una importante característica de la población con discapacidad es que la mayoría se encuentra entre las edades de 65 y más años, evidenciando que el promedio de edad para este colectivo es mayor que el de las personas sin discapacidad (aproximadamente 27 -28 años) lo que nos servirá para el análisis e implementación de políticas adecuadas.

Gráfico 1

PERÚ: Personas con alguna discapacidad por sexo y grupos de edad, 2012.



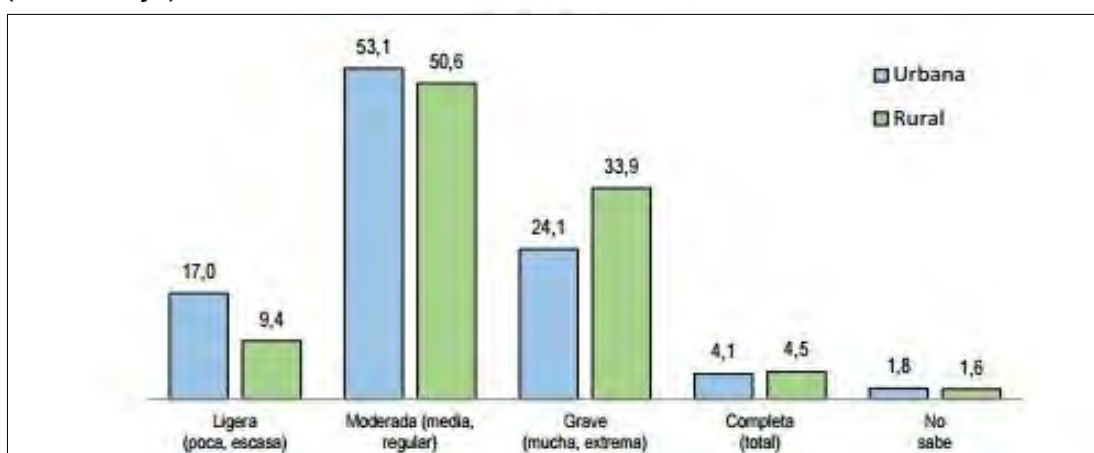
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

En el Gráfico 2, vemos que cerca del 53.1% para el caso de la zona urbana y el 50.6% para el caso de la zona rural ha manifestado que la severidad de su limitación es de carácter modesto, mientras que solo el 24,1% y el 33.9% para la zona urbana y rural respectivamente tiene una limitación de carácter grave.

Gráfico 2

PERÚ: Personas con discapacidad de locomoción y/o destreza por severidad de la limitación, según área de residencia 2012.

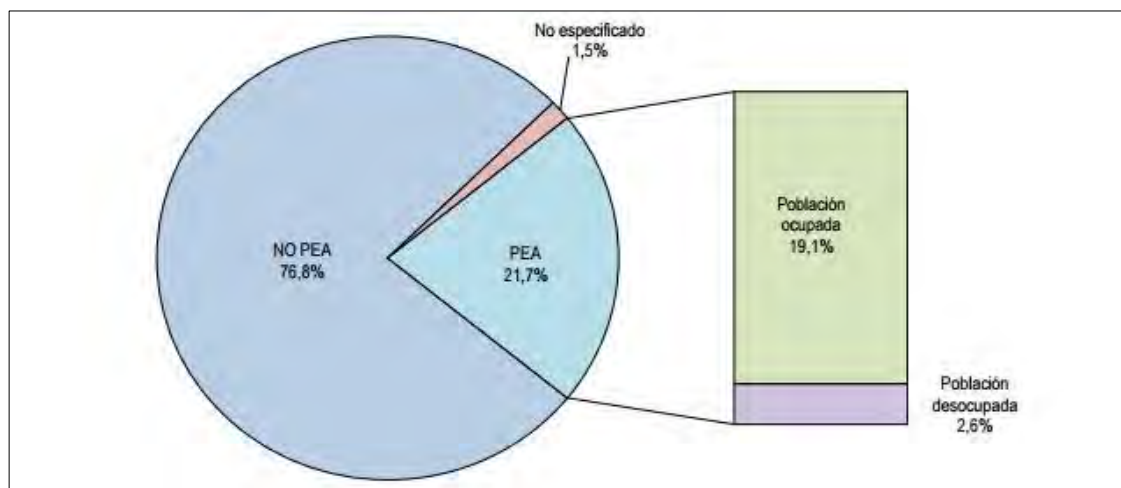
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

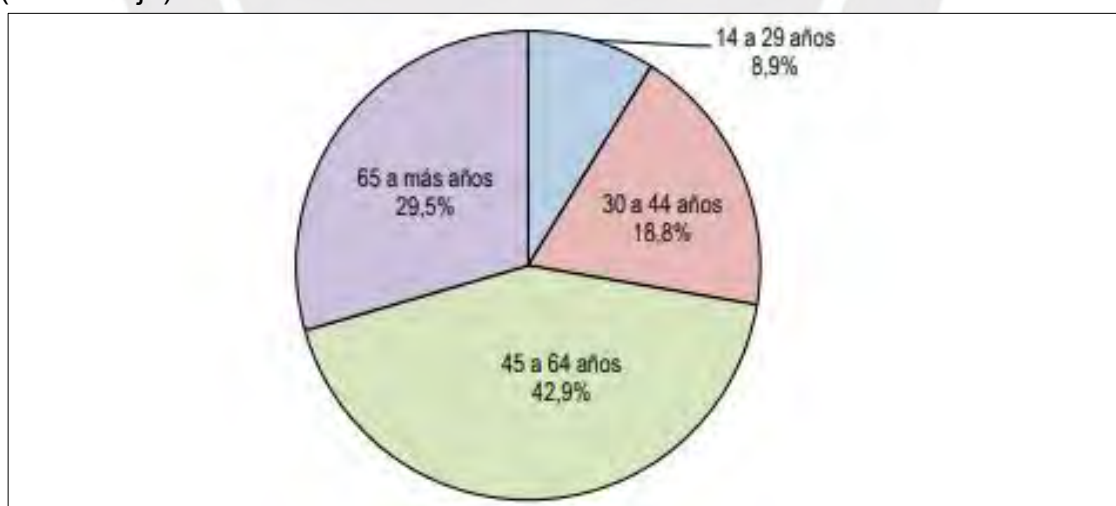
En el ámbito laboral, solo el 21,7% de la población con discapacidad se encuentra ocupada o buscando algún trabajo mientras que más del 75% no se encuentra participando en el mercado laboral siendo una proporción alta y preocupante la que se encuentra inactiva, como se ve en el Gráfico 3.

Gráfico 3
 PERÚ: Personas con discapacidad de 14 y más años de edad, según condición de actividad económica, 2012.
 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

Gráfico 4
 PERÚ: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años, según grandes grupos de edad, 2012.
 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

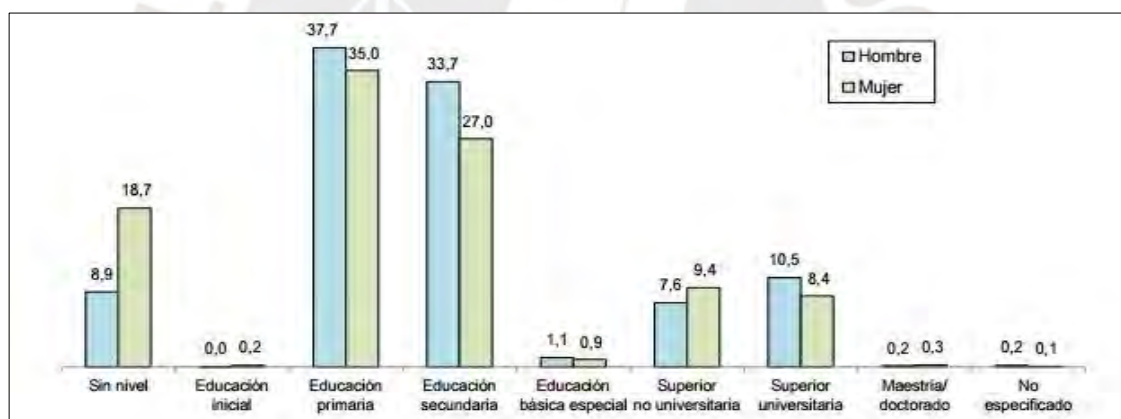
En el Gráfico 4 encontramos que el mayor porcentaje de personas ocupadas se ubica entre los 45 a 64 años, con un 42,9%, seguido del grupo de

65 años a más con un 29,5% y finalmente con el grupo de 30 a 44 años con un 18,8%

En el Gráfico 5 podemos observar que la mayoría de las personas con discapacidad que se encuentran ocupadas solo alcanzaron el nivel primario o secundario escolar, mientras que solo el 10% cuenta con educación superior universitaria y el 0.3% con maestría o doctorado, vemos que la población con discapacidad aun evidencia dificultad en acceder a un estudio superior y a la vez, este acceso es diferenciado entre hombres y mujeres.

Gráfico 5

PERÚ: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad por sexo, según nivel educativo alcanzado, 2012.
(Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

Por último, solo el 11,6% de las personas con discapacidad es usuario de algún programa social. El 52,8% pertenece a un programa de vaso de leche, siguiendo el programa de Pensión 65 con un 29,7% y un 6,8% declararon ser usuarios del programa JUNTOS. Lo que nos indica que una pequeña parte de éstos si reciben algún tipo de prestación, mientras que la mayoría de ellas no lo hace, y a pesar de ello, se siguen manteniendo bajas tasas de participación laboral.

En las Tablas 4 y 5, utilizando la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, podemos notar la diferencia entre trabajadores discapacitados entre marzo del 2014 a marzo del 2015, sabemos que las personas con discapacidad según su categoría ocupación, en su mayoría trabajan como empleados y obreros. Dado esto, los resultados muestran que, en un año los trabajadores han dejado de ser empleados en las firmas pequeñas y pasaron a ser obreros, la misma situación se da en las empresas medianas.

Tabla 4

PERÚ URBANO: Personas con discapacidad en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores, por categoría ocupacional, según tamaño de empresa. Marzo 2015
(Porcentaje)

Tamaño de Empresa	Total relativo	Empleado	Obrero	Total relativo
De 10 y más trabajadores	100,0	62,4	37,6	100,0
De 10 a 49 trabajadores	36,1	78,3	21,7	100,0
De 50 y más trabajadores	63,9	53,5	46,5	100,0

Fuente: MTPE – DGPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), marzo 2015

Tabla 5

PERÚ URBANO: Personas con discapacidad en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores, por categoría ocupacional, según tamaño de empresa. Marzo 2014
(Porcentaje)

Tamaño de empresa	Total absoluto	Total relativo	Empleados (%)	Obreros (%)	Total porcentaje
De 10 a más trabajadores	5 285	100,0	81,5	18,5	100,0
De 10 a 49 trabajadores	3 759	71,1	93,0	7,0	100,0
De 50 a más trabajadores	1 526	28,9	53,3	46,7	100,0

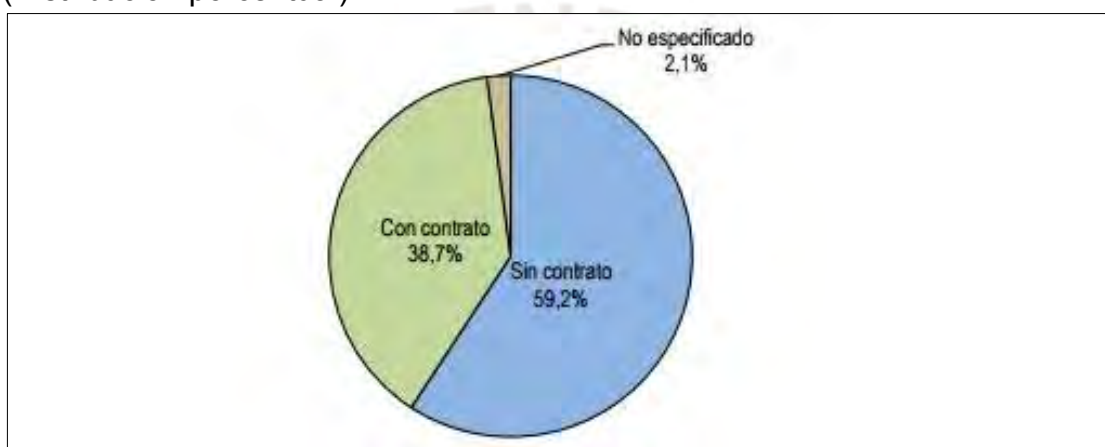
Fuente: MTPE – DGPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), marzo 2014.

En el Gráfico 6, nos muestra que el 59% de las personas con discapacidad ocupada no cuentan con ningún tipo de contrato, mientras que el 39% si cuenta con uno, dentro de estos incluye los contratos indefinidos (18.3%), contrato a plazo fijo (12%), locación de servicios (5%) entre otros.

Gráfico 6

PERÚ: Personas con discapacidad ocupadas dependientes de 14 y más años de edad por tipo de contrato, 2012.

(Distribución porcentual)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

Por otro lado, es importante conocer el lado de las empresas, cuál es su comportamiento frente a esta problemática. Por ello, tomamos en cuenta la Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad en Lima Metropolitana realizada en el año 2014 en donde fueron encuestadas 13197 firmas, el 52% son firmas entre 20 a 50 trabajadores y 48% firmas con más de 51 trabajadores. Es importante resaltar que la cuota de contratación que está vigente desde el 2014 es de 3% a empresas con más de 50 trabajadores y a 5% en el sector público.

En el siguiente gráfico, se muestran cuáles son las razones de no contratación (Gráfico 7), encontramos que la mayoría (62,8 en las empresas con más de 51 trabajadores) respondió que los puestos no se adecuan a los trabajadores con discapacidad (ya sea por infraestructura o nivel educativo

alcanzado), seguido de un 39% que la empresa no incrementara personal. Por último, a la costosa adecuación de las instalaciones.

Gráfico 7

LIMA METROPOLITANA: Requerimiento de personas con discapacidad, por tamaño de empresa, según razones de no contratación, 2014. (Porcentaje)



Fuente: MTPE – Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad. 2013

Gráfico 8

LIMA METROPOLITANA: Requerimiento de personas con discapacidad, por tamaño de empresa, según razones de contratación, 2014. (Porcentaje)



Fuente: MTPE – Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad. 2013

Entonces ¿cuáles serían los motivos de contratación? Según el Gráfico 8 vemos que la respuesta más frecuente de las firmas encuestadas sería las

razones sociales para ambos tamaños de empresa. En segundo lugar, se encuentran los motivos legales para las empresas con más de 50 trabajadores (esto debe deberse a la cuota de contratación obligatoria), mientras que solo un 17% a los incentivos tributarios y empresariales, lo que nos permite ver que es un factor por el cual se debe trabajar.

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo utilizando la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) y la Encuesta Mensual de Empleo en el Sector Construcción (EMESC), realizó el siguiente comparativo con el año 2014, de manera que se pueda observar cuanto ha variado la demanda de las personas con discapacidad por tamaño de empresa, por ámbito geográfico y sector construcción en el periodo 2014-2018.

Gráfico 9
PERÚ URBANO: Trabajadores con discapacidad en empresas privadas formarles de 10 a más trabajadores, según ámbito geográfico/sector y tamaño de empresa, 2014 – 2018.
(Porcentaje)

Ámbito geográfico/Sector	2014 (A)	2018 (B)	Variación (B-A)	Tendencia 2014-2018
Perú Urbano	0,16	0,28	▲ 0,12	
10 a 49 trabajadores	0,20	0,17	▼ -0,03	
50 a más trabajadores	0,14	0,33	▲ 0,18	
Lima Metropolitana	0,17	0,27	▲ 0,11	
10 a 49 trabajadores	0,22	0,16	▼ -0,06	
50 a más trabajadores	0,14	0,32	▲ 0,18	
Principales Ciudades	0,15	0,31	▲ 0,16	
10 a 49 trabajadores	0,13	0,19	▲ 0,06	
50 a más trabajadores	0,16	0,34	▲ 0,18	
Sector Construcción (Lima Metropolitana)	0,03	0,05	▲ 0,02	
10 a 49 trabajadores	0,12	0,07	▼ -0,05	
50 a más trabajadores	0,03	0,05	▲ 0,02	

Fuente: MTPE – Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad. Marzo 2014-2018

El Gráfico 9 nos muestra que efectivamente hubo un aumento en la contratación a personas con discapacidad en el sector formal. Este aumento se debió por el incremento de contrataciones por parte de las empresas de 50 a

más trabajadores, ya que, para el caso de las empresas de 10 a 49 trabajadores, este disminuyó. Una explicación de este hecho es que “a medida que la economía crece y las políticas de inclusión se expanden, son las empresas más grandes las que tienen mayores incentivos a contratar trabajadores en condiciones de desigualdad. Debido a que tienen mayor productividad que sus contrapartes más pequeñas”.²²

En el ámbito social y familiar, el 15,6% de las personas con discapacidad indicó que percibe un trato diferente procedente principalmente de su familia, lo que podría influenciar en la decisión de participar en el mercado laboral

Tabla 6
PERÚ: Personas con discapacidad, por área de residencia, según percepción de las personas que lo tratan de manera diferente a causa de su limitación (Porcentaje)

Personas que lo tratan de manera diferente	Total	Área de residencia	
		Urbana	Rural
Su familia	15,6	15,5	15,9
Sus vecinos	13,7	10,6	24,4
La sociedad	13,0	13,2	12,2
Sus amigos	4,5	4,2	5,8
Sus compañeros de estudio	1,8	1,5	3,1
Sus compañeros de trabajo	0,8	0,9	0,5
Otras	0,5	0,4	0,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Primera Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012.

²² Extraído del estudio “Personas con discapacidad laboral formal peruano” realizado por el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo. 2018

3.5. Hipótesis

En ese sentido, teniendo claro la teoría en la cual están enmarcadas las decisiones de participación y los trabajos previos, las hipótesis del presente trabajo serán:

- El tipo de discapacidad afectarían las decisiones de incorporación al mercado laboral debido al menor tiempo disponible para trabajar, a causa de las necesidades de asistencia médica y de rehabilitación específicas.
- Las transferencias, es decir, subsidios por discapacidad tienen un efecto negativo sobre la participación de las personas con discapacidad en el mercado.
- El nivel educativo, así como la capacitación laboral tendrían efectos positivos sobre participación debido a que una persona con discapacidad que ha llevado algún curso de inducción tendría menos inconvenientes a la hora de la contratación.
- Ser jefe de hogar tendrá un efecto positivo en la participación laboral debido a que será el sustentador en la familia.
- La presencia de barreras psicosociales, entendidas como la percepción de recibir un trato distinto en el ámbito familiar y social, tendrá un impacto negativo en las decisiones de participación debido a un sentimiento de protección por parte de la familia y otro de subestimación por parte de la sociedad.

CAPÍTULO 4: METODOLOGÍA

4.1. Descripción de la base de datos.

Para el presente trabajo se utilizará la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad, a cargo del Instituto Nacional de Estadística e Informática, realizada entre los meses de octubre del año 2012 y marzo del 2013. Tiene una cobertura a nivel nacional, en el área urbana y rural, así como en los 24 departamentos del territorio nacional y Callao. Se diseñó para ser realizada a todos los residentes habituales que son miembros del hogar, se encuestaron 22,657 viviendas a lo largo del territorio peruano. Siendo su principal objetivo la recolección de datos estadísticos confiables, de manera que podamos conocer con detalle el tamaño y las características de la población con discapacidad que se encuentra en nuestro país. Además de brindar información respecto a edad, sexo, etnia, ubicación geográfica, aspecto educativo, acceso a la salud, condición de aseguramiento, condición laboral, condición de usuario de programas sociales²³; también encontramos datos importantes sobre la accesibilidad e integración sociolaboral de este colectivo.

4.2. ¿Cómo aproximamos la discapacidad?

La encuesta considera a los diversos tipos de discapacidades como limitaciones para realizar actividades diarias. De esa manera, las preguntas relacionadas a las limitaciones se desagregan en actividades generales que no necesariamente están relacionadas con actividades que realizarían en el ámbito laboral. Así se evitaría el sesgo de auto clasificación, ya que el individuo no podría auto-clasificarse como discapacitado y así justificar el hecho de no trabajar. Esto permite al investigador clasificar a las personas con discapacidad en relación con una serie de preguntas sobre distintos aspectos. En este sentido,

²³ Extraído del texto de presentación elaborado por la INEI para la Primera Encuesta Especializada en personas con discapacidad.

las actividades que nos permitirán identificar a las personas con discapacidad son las siguientes:

- ✓ *“¿Tiene limitaciones de forma permanente, para moverse o caminar, para usar brazos o piernas?*

Moverse, acomodarse cuando este echado, sentado o de pie, usar las piernas y los pies para mover o alejar un objeto, agarrar objetos pequeños como monedas o un lápiz, caminar sin dificultad fuera de su casa en distancias cortas o largas.

- ✓ *¿Tiene limitaciones de forma permanente, para ver, aun usando anteojos? Ver con poca luz, diferenciar colores o leer periódico, darse cuenta del tamaño y la forma de objetos cercanos, leer avisos, etc. Seguir con la vista un objeto que se mueve en varias direcciones.*

- ✓ *¿Tiene limitaciones de forma permanente, para hablar o comunicarse, aun usando el lenguaje de señas u otros?*

Hablar pronunciado y entonando las palabras de manera correcta, conversar de manera fluida, sin que le pidan a cada momento que repita lo que ha dicho.

- ✓ *¿Tiene limitaciones de forma permanente, para oír, aun usando audífonos?*

Escucha sonidos suaves, fuertes o entiende el habla y las conversaciones.

- ✓ *¿Tiene limitaciones de forma permanente, para entender o aprender (concentrarse y recordar)?*

Entender y cumplir órdenes o tareas sin dificultad o recordar hechos, resolver problemas por sí solo, aprender y aplicar conocimientos de acuerdo a su edad.

- ✓ *¿Tiene limitaciones de forma permanente, para relacionarse con los demás, por sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas?*

Realiza sus actividades diarias sin temor de que alguien lo persiga, realiza actividades diarias sin sentirse temeroso.”

Cabe resaltar, que no se tomará en cuenta problemas de salud de “larga duración” o “enfermedades crónicas”, ya que no necesariamente tener problemas de salud causa una discapacidad.

4.3. Análisis estadístico de los datos

Por un lado, tenemos las variables relacionadas con la discapacidad, las cuales son el tipo de discapacidad (moverse, ver, hablar, oír, entender y relacionarse), el registro con un certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud y la habilitación por el CONADIS. Por otro lado, están las características sociodemográficas del individuo como son, sexo (hombre – mujer), edad y edad2 (edad al cuadrado), área (urbana – rural), jefe del hogar, nivel educativo alcanzado, estado civil (soltero – casado), capacitación laboral, si recibió transferencia del programa Juntos. Por último, variables psicosociales, como el trato diferenciado de la sociedad y en el hogar, así como la transferencia de una pensión por alimentos.

La Tabla 7 nos muestra el porcentaje de personas con discapacidad en el país para el año 2012, y posteriormente para el año 2014 al 2017 de manera que podamos realizar un análisis comparativo. Es importante mencionar que consideramos a partir de la Encuesta Nacional de Hogares 2014 debido a que recién en esta encuesta se incorpora la pregunta de discapacidad a la población. En términos generales, la población con discapacidad redondea los 4% a 5% de la población, lo cual son aproximadamente más de un millón y medio de personas, un número considerable de individuos que se encuentran en situación de desventaja y el cual es importante tomar en cuenta.

Tabla 7

Personas con discapacidad según Encuesta de Hogares

	2012*	2014	2015	2016	2017
Con discapacidad	5.2%	4.51%	3.76%	4.03%	4.47%
Sin discapacidad	94.80%	95.49%	96.24%	95.97%	95.53%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2014, 2015, 2016 y 2017. INEI.

*ENEDIS 2012, INEI Elaboración propia

En la Tabla 8 nos muestra el porcentaje de personas con discapacidad y sin discapacidad según tramo de edad. Evidenciamos que a medida aumenta la edad, el porcentaje de personas con discapacidad aumenta.

Tabla 8
Personas con discapacidad según tramo de edad

	Menor de 16	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	Mayores a 65
Con discapacidad	1.50%	1.78%	2.33%	2.50%	3.34%	5.34%	18.11%
Sin discapacidad	98.50%	98.22%	97.67%	97.50%	96.66%	94.66%	81.89%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

En la Tabla 9 tenemos la distribución por discapacidad según tramo de edad con sus frecuencias, mientras que la tabla 10 nos muestra los porcentajes. Encontramos una alta incidencia en personas con discapacidad mayores de 65 años, aproximadamente un 72% del total para las personas que padecen limitación auditiva, siguiendo de un 66% para limitaciones visuales y un 58% para la motora. De esta evidencia, podemos deducir que el efecto de la edad en la probabilidad de participar en el mercado laboral no es lineal, sino que esta podría disminuir a partir de cierto punto. Debido al aumento de las complicaciones en la salud y desgaste físico.

Tabla 9
Distribución por discapacidad según tramo de edad

	Menor de 16	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	Mayores a 65	TOTAL
MOVER	54,251	28,045	33,761	51,183	77,777	144,943	542,034	931,993
VER	29,270	19,217	18,685	30,675	53,864	121,943	527,532	801,185
HABLAR	74,689	36,482	26,628	22,983	18,328	18,218	63,546	260,873
OIR	24,133	14,187	14,245	17,586	22,224	57,583	382,253	532,209
ENTENDER	76,327	42,615	36,247	33,197	29,962	47,755	240,264	506,367
RELACIONARSE	41,538	30,127	28,553	31,143	28,035	36,105	99,937	295,438

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

Tabla 10
Distribución por discapacidad según tramo de edad

	Menor de 16	De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	De 55 a 64	Mayores a 65	TOTAL
MOVER	5.8%	3.0%	3.6%	5.5%	8.3%	15.6%	58.2%	100.0%
VER	3.7%	2.4%	2.3%	3.8%	6.7%	15.2%	65.8%	100.0%
HABLAR	28.6%	14.0%	10.2%	8.8%	7.0%	7.0%	24.4%	100.0%
OIR	4.5%	2.7%	2.7%	3.3%	4.2%	10.8%	71.8%	100.0%
ENTENDER	15.1%	8.4%	7.2%	6.6%	5.9%	9.4%	47.4%	100.0%
RELACIONARSE	14.1%	10.2%	9.7%	10.5%	9.5%	12.2%	33.8%	100.0%

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI.
Elaboración propia.

Asimismo, en la Tabla 11 tenemos la distribución por sexo según tipo de discapacidad. Como resultado encontramos que la discapacidad más frecuente es la relacionada con el movimiento con un 28%, seguido de las limitaciones visual y auditiva siguen con un 24% y 16%, respectivamente. Resultó interesante encontrar en las mujeres mayor incidencia en las limitaciones de moverse, ver, relacionarse y entender. Mientras que, para el caso de los hombres, la mayor incidencia se encuentra en las limitaciones de hablar y de oír.

Tabla 11
Distribución por sexo según tipo de discapacidad

	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL	%
MOVER	406,274	25.9%	525,719	29.9%	931,993	28.0%
VER	366,657	23.4%	434,528	24.7%	801,185	24.1%
HABLAR	144,245	9.2%	116,649	6.6%	260,893	7.8%
OIR	273,207	17.4%	259,002	14.7%	532,209	16.0%
ENTENDER	237,091	15.1%	269,267	15.3%	506,358	15.2%
RELACIONARSE	141,476	9.0%	153,962	8.8%	295,438	8.9%
TOTAL	1,568,949	100.0%	1,759,126	100.0%	3,328,075	100.0%

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI.
Elaboración propia.

Como señalamos anteriormente existe un alto porcentaje de personas con discapacidad mayores de edad. En efecto esto se vería reflejado en la Tabla 12, donde un 43.86% de las personas con discapacidad son jefes de familia,

mientras que la mayoría de las personas sin discapacidad son hijos, esto es según la Primera Encuesta Especializada en Personas con discapacidad en el 2012. Sin embargo, como podemos apreciar en la Tabla 13, para el año 2017 utilizando la ENAHO, encontramos que se mantiene la misma relación, el 42.61% de personas con discapacidad son jefes de familia, y para el caso de las personas sin discapacidad, el mayor porcentaje son hijos. Dando una idea que las personas con discapacidad, en su mayoría, son sustentadores de familia.

Tabla 12

Distribución por presencia de discapacidad según parentesco con jefe del hogar. ENEDIS 2012

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Jefe del Hogar	24.81	43.86
Esposa(o) / Conyugue	17.51	17.24
Hijo	44.49	19.04

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

Tabla 13

Distribución por presencia de discapacidad según parentesco con jefe del hogar. ENAHO 2017

	Sin discapacidad	Con discapacidad
Jefe del Hogar	27.01	42.61
Esposa(o) / Conyugue	18.06	17.24
Hijo	42.53	22.66

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2017. INEI. Elaboración propia

En el ámbito laboral, es importante resaltar la estructura de la población según condición de actividad²⁴. La población total se divide en 2 grupos, por un lado, tenemos la **Población que no está en edad de trabajar**, y por el otro, la **Población en edad de trabajar (PET)**, el cual comprende al conjunto de personas con la edad mínima establecida, 14 años para el caso peruano en adelante. A la vez, este se divide en 2 subgrupos, el primero es la **Población económicamente activa (PEA)**, comprende a las personas que durante el

²⁴ Información extraída de la Colección Metodologías Estadísticas. Tomo N°04 "Metodología para el cálculo de los niveles de empleo". Febrero 2000. INEI

periodo de referencia estaban trabajando (**Ocupados**) o buscando activamente un trabajo (**Desempleo abierto**). Y el segundo es la **Población económicamente inactiva (PEI)**, el cual comprende a la población en edad de trabajar que no participa en el mercado laboral, es decir, no realiza ni busca alguna actividad económica. Dentro de este último se distinguen dos grupos: los inactivos con deseos de trabajar pero que no realizan una búsqueda activa debido a que no creen posible encontrarlo, ya sea por falta de motivación, o porque el mercado les impone ciertos requisitos que ellos no creen posible cumplir (**Desempleo Oculto**); por el otro lado, los que no tienen deseos de trabajar (**Inactivos Plenos**).

Existen más subdivisiones, dentro de estos grupos. Sin embargo, para efectos del presente trabajo solo consideraremos los mencionados.

La Tabla 14 nos detalla la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral frente a las personas sin discapacidad. En el caso de población económicamente activa (PEA), también encontramos importantes particularidades. Utilizando la ENAHO 2017, vemos que la participación de las personas sin discapacidad es 72.77 % siendo el porcentaje de OCUPADOS de 69.81% con respecto a toda la población sin discapacidad, lo cual nos indica que casi el 73% de las personas sin discapacidad cuenta con algún trabajo o lo está buscando activamente y un 70% ya se encuentran ocupados, un número nada despreciable. Sin embargo, para el caso de las personas con discapacidad, la PEA para el mismo año es solo el 44.15%, y los ocupados un 42.06% respecto del total de la población con discapacidad.

Es evidente la existencia de un problema de participación en el mercado laboral, ya que más de la mitad no participa en el mercado laboral. Para el caso del desempleo oculto, solo 1.60% de la población con discapacidad tiene deseos de trabajar, sin embargo, cree que no encontrará debido a la falta de motivación o capacidades. En ese sentido, vemos que el principal problema es la gran cantidad de inactivos plenos, el cual es 54.25%, es decir, alto porcentaje de este colectivo que no busca ni desea participar en el mercado laboral.

Tabla 14

Distribución por presencia de discapacidad de la Población según condición de actividad en edad de trabajar (PET). ENAHO 2017

(En porcentaje)

	SIN DISCAPACIDAD	CON DISCAPACIDAD
PEA	72.77	44.15
OCUPADOS	69.81	42.06
DESEMPLEO ABIERTO	2.96	2.09
NO PEA	27.23	55.85
DESEMPLEO OCULTO	0.79	1.60
INACTIVOS	26.44	54.25

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2017. INEI. Elaboración propia

La Tabla 15 nos muestra la distribución por sexo de las personas con discapacidad según su condición de actividad, para el año 2012 encontramos que los hombres ocupados solo eran un 21.57% y las mujeres ocupadas un 10.44% del total de población con discapacidad siendo cifras bajas lo cual evidencia la situación de desventaja en la que se encontraban. Sin embargo, vemos que para el año 2014, el panorama se volvió un poco más alentador tanto para hombres como para mujeres. En el caso de los hombres ocupados alcanzaron un 52%, mientras que las mujeres solo aumentaron a 35.91% evidenciando una situación no muy favorable frente al otro grupo.

¿A qué se debió esta subida? Podría deberse a la implementación de la Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual fue emitida en el 2012 pero reglamentada en el 2014, esta vela por los derechos de este colectivo, así como del fomento del empleo, colocando incentivos a las empresas privadas para la incorporación de trabajadores con discapacidad. Los años posteriores vemos que la tendencia aún se mantiene, encontrándose la mujer en clara desventaja en el ámbito laboral.

Tabla 15

Distribución por sexo de las personas con discapacidad según condición de actividad 2012-2017

(En porcentajes)

	2012*		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
PEA	29.9	15.0	57.0	39.0	55.7	41.5	55.8	40.1	50.1	37.8
OCUPADOS	24.1	12.3	52.0	35.9	47.3	34.6	47.6	34.2	48.2	36.0
DESOCUPADOS	5.8	2.7	5.0	3.1	8.3	6.9	8.1	5.9	1.9	1.8
NO PEA	70.0	84.9	42.9	60.9	44.3	58.4	44.1	59.8	49.8	62.1

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2014, 2015 y 2016. INEI.

*Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad. INEI. Elaboración propia

Tabla 16

Distribución por grupos de edad con discapacidad y sin discapacidad según condición de actividad.

ENAO 2017

	SIN DISCAPACIDAD		CON DISCAPACIDAD	
	NO PEA	PEA	NO PEA	PEA
<i>De 16 a 24 años</i>	51%	49%	65%	35%
<i>De 25 a 34 años</i>	12%	88%	49%	51%
<i>De 35 a 44 años</i>	12%	88%	38%	62%
<i>De 45 a 54 años</i>	11%	89%	29%	71%
<i>De 55 a 64 años</i>	17%	83%	31%	69%
<i>De 65 años a más</i>	43%	57%	63%	37%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares 2017. INEI.

Elaboración propia

La Tabla 16 nos muestra la distribución de la participación laboral por grupos de edad y en condición de discapacidad. Encontramos que en el grupo de personas con edad entre 45 a 54 años, para ambos grupos, se encuentra la mayor proporción de participantes en el mercado laboral. Sin embargo, existe una notoria desventaja para las personas con discapacidad ya que solo participan un 71% mientras que las personas sin discapacidad, los participantes llegan a un 89%. Por otro lado, solo un 11% o 12% de las personas sin discapacidad decide no participar en el mercado. Sin embargo, para las personas con discapacidad este porcentaje es mayor, llegando a casi el 30% - 50% por grupos de edad.

La Tabla 17, tenemos la condición de actividad según tipo de discapacidad, si bien es cierto, el mayor porcentaje de participación la encontramos en las limitaciones para ver (20.18%), relacionarse (19.75%) y moverse (18.98%). El porcentaje de ocupados favorece notablemente a las limitaciones de ver (17.80%) y oír (15.87%) acompañado de bajas de tasas de desempleo 2.78% y 2.44% respectivamente. Dicho de otra manera, se podría asegurar que las limitaciones de ver y oír son las discapacidades con mayor inclusión laboral. En cambio, las limitaciones de habla y relacionarse presentarían mayores barreras para la inclusión.

Tabla 17
Distribución discapacidad según condición de actividad
(En porcentaje)

	PEA	Ocupado	Desempleo	NO PEA
MOVER	18.98	15.68	3.3	81.02
VER	20.18	17.40	2.78	79.82
HABLAR	16.11	10.18	5.93	83.89
OIR	18.31	15.87	2.44	81.69
ENTENDER	13.62	10.12	3.5	86.38
RELACIONARSE	19.75	15.59	4.16	80.25

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI.

¿Qué pasaría si la persona con discapacidad decide tomar algún curso que lo capacite para conseguir un trabajo? En la Tabla 18 vemos que de las personas con discapacidad que tomaron alguna capacitación, el 67.04% participan en el mercado laboral frente a solo un 33% que no lo hace, en este caso los papeles se invirtieron a la situación anterior, lo que nos da indicios del efecto positivo que tendría el tomar algún curso o taller de preparación para el trabajo en la participación laboral.

Tabla 18

Personas con discapacidad que tomaron algún curso que las capacite para el trabajo.

PEA	Porcentaje
NO participa	32.96
Participa	67.04

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

¿Una transferencia corriente promovería aumentar la participación laboral de este colectivo? Según los datos recogidos, las personas que son beneficiarias del Programa Juntos mantienen altas tasas de no participación, a pesar de recibir algún incentivo que lo pueda ayudar a salir de esa situación. Como vemos en la Tabla 19, el porcentaje de personas que no participan en el mercado laboral es alto con un 73.82% lo que nos indicaría, que percibir alguna transferencia no tendría ningún efecto en la participación laboral de las personas con discapacidad.

Tabla 19

Personas con discapacidad son beneficiarias del Programa Juntos

PEA	Porcentaje
NO participa	73.82
Participa	26.18

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

También es importante resaltar que la tenencia de un certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud o encontrarse registrado en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) son de vital importancia, ya que de esa manera accedes a los beneficios que te puede otorgar la ley. En ese sentido, según la información recogida por la ENEDIS para el año 2012 nos muestra que solo el 7.32% de las personas con discapacidad cuentan con un certificado de discapacidad, mientras que el 92.37% no lo tiene. Asimismo, solo el 4.6% se encuentra registrado en el

CONADIS. Es una evidencia clara que los beneficios no serán para todos. Lamentablemente, en las encuestas realizadas posteriormente no incorporan la pregunta de tenencia de certificado de discapacidad ni de participación en el CONADIS, dificultando posibles estudios del impacto de políticas para este colectivo.

Un aspecto importante a resaltar es la existencia de transferencias privadas y estatales de una Pensión por Invalidez, para el caso de las transferencias públicas encontramos al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), el cual es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), creado en el año 1973 mediante el Decreto Ley N° 19990, indica que toda persona con incapacidad física o mental temporal o permanente, que les quite o reduce la posibilidad de trabajar y generar ingresos para vivir (ganar más de la tercera parte de la remuneración), pueden acceder a la pensión mensual de invalidez, la cual equivale al 50% de la remuneración de referencia.²⁵ La Tabla 20 nos muestra la cantidad de pensionistas por Invalidez a julio 2019.

Tabla 20
Número de Pensionistas por Invalidez por el Sistema Nacional de Pensiones. 2019

Cantidad	A julio 2019
Pensionista	25,583

Fuente: Oficina de Normalización Provisional (ONP). Elaboración propia.

Para el caso de las transferencias privadas, esta se divide en dos grupos, Invalidez Parcial e Invalidez Total. La SBS las define de la siguiente manera: La invalidez “es calificada como Parcial, cuando presentas incapacidad física o mental igual o superior al 50%, pero inferior a las 2/3 partes de tu capacidad total de trabajo, de acuerdo a lo que establezca los Comités médicos; y se calificada como Total, cuando presentas incapacidad física o mental igual o superior a las

²⁵Para más información:

https://www.onp.gob.pe/Servicios/quiero_afiliarme_snp/tipos_regimenes_pensionarios_pr_estaciones/inf/pension_jubilacion_19990. Revisado al 20/07/2019

2/3 partes de tu capacidad de trabajo.”²⁶ De esta manera, la Tabla 21 nos muestra la cantidad de pensionistas según AFP al periodo terminado 2017.

Tabla 21
Número de Pensionistas de Invalidez según grado de invalidez
Al 31 de diciembre 2017

AFP	Invalidez Parcial	Invalidez Total	Total
HABITAT	16	38	54
INTEGRA	1,417	4,178	5,595
PRIMA	839	2,612	3,451
PROFUTURO	1,139	3,415	4,554
TOTAL	3,411	10,243	13,654

Fuente: Superintendencia de Banca y Seguro. 2018. Elaboración propia

En ese sentido, un total de 13,654 personas, lo que equivale a 0.7% de la población total con discapacidad según la ENAHO 2017, percibe una pensión privada por Invalidez, cabe resaltar que solo se percibe esta pensión mientras el asegurado haya realizado el pago de la prima por lo menos 04 meses anteriores al siniestro. En tal sentido, se evidencia que solo un porcentaje muy pequeño de la población con discapacidad cuenta con algún seguro privado de invalidez. Para efectos de este estudio, no consideraremos la variable Pensión por Invalidez, debido a que lamentablemente la información no está incluida en la Encuesta a utilizar para la estimación. Sin embargo, parece no ser una variable relevante para nuestro estudio.

En la Tabla 22, muestra que un 35% de las personas que no participan en el mercado laboral consideran que la sociedad lo trata de manera diferente debido a su limitación disminuyendo los incentivos en su inserción laboral por la percepción de que no contarán con las mismas condiciones. Un dato interesante es que existe un porcentaje (33%) de personas que aun estando insertas en el

²⁶ Extraído de <http://www.sbs.gob.pe/usuarios/informacion-de-pensiones/pensiones-y-beneficios/pension-de-invalidez>. Portal de Información de la Superintendencias de Banca y Seguros.

mercado perciben un trato diferenciando. Esto podría generar un bajo desempeño laboral.

Tabla 22

Considera que recibe un trato diferente debido a su limitación

	PEA	NO PEA
SI	33.01	35.29
NO	66.99	64.71
TOTAL	100	100

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

Finalmente, para el caso de certificación y registro, tenemos la tabla 23 en el cual observamos que cerca de un 93% no cuenta con un certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud, el cual certifique su limitación bajo el diagnóstico correspondiente. Por su parte, el registro en el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) lo tienen el 4.6% de la población con discapacidad.

Tabla 23

Certificación y registro en porcentajes para las personas con discapacidad

	CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD	REGISTRO EN CONADIS
SI	7.32	4.60
NO	92.37	88.12
TOTAL	100	100

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

Debe señalarse que ambos son considerados como requisitos necesarios para acceder a los beneficios suscritos por ley. Sin embargo, resulta claro que estos podrían convertirse en mecanismos de exclusión debido al reducido acceso.

4.4. Metodología a utilizar

Estimaremos un modelo de probabilidad, Logit, con variable dependiente dicotómica, debido a que los modelos de elección cualitativa son muy útiles, muchas de las decisiones son tomadas con un sí o un no. De tal manera que podamos encontrar la probabilidad de que un evento ocurra. Para nuestro caso, nuestra variable dependiente será que la persona con discapacidad decida trabajar por lo que solo tendrá dos valores (participo en el mercado laboral o no participó, de tal forma que lo asociaremos con 1 y 0, respectivamente). Entonces, el individuo participará en el mercado de trabajo comparando las ofertas salariales que le ofrecen con su propio salario de reserva, de manera que el individuo decidirá entrar al mercado laboral si el salario que obtendría trabajando es mayor a su salario de reserva. Sin embargo, ya que el salario de reserva no lo podemos observar utilizaremos variables que nos aproximen a cuantificar el salario de reserva.

$$Partic_laboral = \begin{cases} 0 & \text{No participa} & \text{Si } y^* < \text{salario reserva} \\ 1 & \text{Participa} & \text{Si } y^* \geq \text{salario reserva} \end{cases}$$

Se estimará la probabilidad de participar en el mercado laboral en función de una serie de variables. Por un lado, están las variables relacionadas con la salud, las cuales son el tipo de discapacidad (moverse, ver, hablar, oír, entender y relacionarse) y la posesión del certificado de discapacidad o registro en CONADIS. Por otro lado, tendremos a las variables de características sociodemográficas del individuo como son, género (hombre – mujer), edad y edad² (edad al cuadrado), área (urbano – rural), jefe del hogar, nivel educativo alcanzado, estado civil (casado y conviviente), capacitación laboral, transferencia del programa Juntos como indicador de una dependencia a la obtención de una transferencia no contributiva. Por último, las variables de

carácter psico-sociales, los cuales son la percepción de un trato diferenciado por parte de la sociedad y de la familia, y si percibe una pensión por alimentación²⁷.

$$P(y = 1/x) = P(1/x_1, x_2, x_3, \dots, x_k)$$

Donde, x denota a todas las variables explicativas, es decir a la que nos aproxime al salario de reserva.

4.5. Modelo de estimación

$$\begin{aligned} \text{Trabajod} = & \beta_1 + \beta_2 \text{tipodiscap} + \beta_3 \text{certif}_{discap} + \beta_4 \text{edad} + \beta_5 \text{edad}^2 + \beta_6 \text{sexo}_n \\ & + \beta_7 \text{jefe} + \beta_8 \text{casado} + \beta_9 \text{area} + \beta_{10} \text{educ}_n + \beta_{11} \text{cap}_{laboral} \\ & + \beta_{12} \text{prog}_{juntos} + \beta_{13} \text{trato}_{diferente} + \beta_{14} \text{familia}_{trato} \\ & + \beta_{15} \text{Pension}_{aliment} + \varepsilon \end{aligned}$$

Donde:

tipodiscap: Tipo de discapacidad (moverse, ver, hablar, oír, entender y relacionarse)

edad: Edad de la persona con discapacidad y al cuadrado, para evitar linealidad.

sexo_n: Hombre – mujer

Pareja_pcd: Si la PCD está casada o es conviviente

jefe: Si es jefe de familia

area: Área rural o urbana

educ_n: Último nivel educativo alcanzado

cap_laboral: Recibió algún curso que lo capacite para el trabajo.

trato_diferente: Creencia que lo traten diferente debido a su limitación.

certif_discap: Tenencia certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud.

prog_juntos: Beneficiario programa JUNTOS.

²⁷ De acuerdo al Artículo N° 415 del Código Civil Peruano, indica "...La pensión continúa vigente si el hijo, llegado a la mayoría de edad, no puede proveer a su subsistencia por incapacidad física o mental..."

Familia_trato: El individuo indica que recibe un trato diferenciado de su propia familia

Pension_aliment: Si el individuo con discapacidad percibe una pensión por alimentos

4.6. Resultados

En esta primera estimación determinaremos el impacto, es decir, si el efecto es negativo o positivo para la participación en el mercado laboral, asimismo, más adelante veremos el análisis de efectos marginales para calcular las magnitudes. En ese sentido, según el Tabla 25, encontramos que, dentro de las personas con discapacidad, aquellas con discapacidad auditiva tendrían más probabilidades de entrar al mercado laboral. Para el caso de las personas con discapacidad visual, tiene un efecto positivo, sin embargo, la variable no es estadísticamente significativa. ¿A qué se debe esto? Observamos la Tabla 24, si tomamos en cuenta la distribución de los jefes de familia por tipo de discapacidad, encontraremos que más del 50% de las personas con discapacidad visual son jefes de familia. Lo que explicaría porque el efecto es positivo, sin embargo, la variable “ver” no es estadísticamente significativa. En ese sentido, se evidencia que tener la discapacidad visual no es un determinante en la participación laboral, sino este se encuentra relacionado con ser jefe de familia, donde por lo general tienen la responsabilidad de sostener económicamente el hogar, lo cual motivaría a la persona con discapacidad visual a participar. Cabe resaltar que la discapacidad visual es la segunda discapacidad con mayor población.

Tabla 24

Distribución por tipo de discapacidad según si es jefe de familia

	MOVERSE	VER	HABLAR	OIR	RELACIONARSE	ENTENDER
NO es jefe de hogar	53.20%	49.10%	84.55%	49.70%	73.32%	70.68%
SI es jefe de hogar	46.80%	50.90%	15.45%	50.30%	26.68%	29.32%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Primera Encuesta Nacional Especializada en Personas con Discapacidad 2012. INEI. Elaboración propia.

Por otro lado, volviendo a la Tabla 25, observamos que la discapacidad motora tiene un efecto negativo, en este caso debido a las barreras de acceso y transporte que encuentra en los espacios públicos lo que hace más difícil su integración. Así como la discapacidad de habla, entendimiento y la discapacidad para relacionarse, siendo esta última estadísticamente significativa al 90%.

Para el caso de las mujeres, también el efecto es negativo evidenciando una doble discriminación. En relación a los efectos asociados a la edad, encontramos que la variable edad y edad al cuadrado son significativos. Siendo el efecto de la variable edad positivo mientras que edad al cuadrado negativo, es decir, un año adicional de edad induce a un aumento en la probabilidad de participar, sin embargo, a partir de un número determinado de edad, su efecto se vuelve negativo. Lo encontrado se corrobora con el análisis descriptivo de los datos, en la Tabla 16, observamos que las personas con discapacidad maximizan su participación en el rango de edad 45 – 54 años, después de este rango, la participación disminuye.

El ser jefe de familia y estar casado o conviviente tienen efectos positivos y son significativos, por lo que mencionamos anteriormente. En el caso de la educación, si aumenta el nivel alcanzado, aumenta la probabilidad de entrar al mercado laboral, así como recibir un curso de capacitación al parecer, tiene un efecto positivo mayor. Encontramos también que la variable de transferencia del Programa Juntos no es una variable estadísticamente significativa, ya que la cantidad de afiliados es mínima, por lo cual el modelo no puede realizar una predicción. Así como también la tenencia de certificado de discapacidad no es una variable significativa, podría deberse al poco acceso a los datos y al reducido porcentaje de personas que cuentan con tal certificación. Para las variables psicosociales, vemos que las personas con discapacidad que consideran que reciben un trato diferenciado debido a su limitación generan un impacto negativo, el mismo efecto es el que genera un trato diferente por parte de los integrantes de la familia, puede ser causado por la sobreprotección de parte de esta al individuo, el cual no consigue insertarse plenamente en la sociedad.

Por último, vemos que una pensión de alimentos, como variable proxy a las rentas excedentarias de la familia, se considera en el caso que la persona con discapacidad reciba una pensión por parte del progenitor(a) como la obligación de prestar alimento para aquellos hijos que padezcan alguna incapacidad física o mental pasada la mayoría de edad (Artículo 415° del Código Civil Peruano), genera un efecto negativo debido a la dependencia, disminuyendo incentivos para participar en el mercado.

Tabla 25
Estimación Modelo Logit

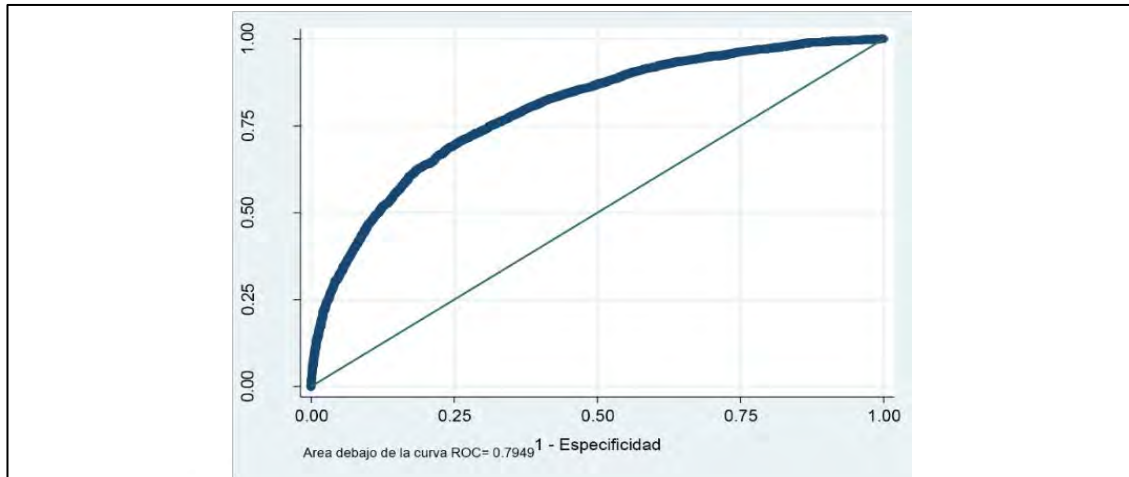
Logistic regression		Number of obs	=	12,007		
Log likelihood = -5188.9523		LR chi2(19)	=	2527.14		
		Prob > chi2	=	0.0000		
		Pseudo R2	=	0.1958		
PEA_COMPLETA	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
moverse	-.4129417	.0538573	-7.67	0.000	-.5185001	-.3073834
ver	.0127582	.0537012	0.24	0.812	-.0924942	.1180107
hablar	-.3448973	.0717025	-4.81	0.000	-.4854316	-.2043631
oir	.2939517	.0590721	4.98	0.000	.1781726	.4097308
relacionarse	-.1249356	.064181	-1.95	0.052	-.2507281	.0008568
entender	-.7061567	.0626975	-11.26	0.000	-.8290416	-.5832719
certif_discap	.0415243	.0691565	0.60	0.548	-.09402	.1770687
0.sexo_n	-.6209701	.0532687	-11.66	0.000	-.7253748	-.5165653
edad	.118778	.0073063	16.26	0.000	.104458	.133098
edad2	-.0014774	.0000722	-20.45	0.000	-.001619	-.0013359
pareja_pcd	.0986058	.05535	1.78	0.075	-.0098782	.2070898
jefe	.9199295	.0602571	15.27	0.000	.8018277	1.038031
area						
Urbano	.0429976	.0592398	0.73	0.468	-.0731102	.1591054
educ_n	.0639669	.0297701	2.15	0.032	.0056186	.1223153
cap_laboral	1.356966	.1247295	10.88	0.000	1.1125	1.601431
prog_juntos	-.1877683	.2066005	-0.91	0.363	-.5926977	.2171612
trato_diferente	-.2836679	.1052718	-2.69	0.007	-.4899969	-.077339
Familia_trato	-.3339113	.0516296	-6.47	0.000	-.4351034	-.2327192
Pension_aliment	-.1125944	.053607	-2.10	0.036	-.2176622	-.0075265
_cons	-2.165511	.2062576	-10.50	0.000	-2.569769	-1.761254

Por otro lado, para la medida de ajustes del modelo tenemos el Pseudo R2 de McFadden, el cual es 0.1958. Otro indicador para medir el ajuste es la capacidad de predicción del modelo, como vemos en la Tabla 26, el cual es de 80.69%. Así como la curva de ROC en el Gráfico 10, siendo el área bajo la curva 0.7949. Por lo tanto, se puede deducir que el modelo está bien especificado ya que al ser el área distinta de 0.5 (una línea recta) quiere decir que no es un modelo aleatorio, sino que tiene capacidad de predicción alta.

Tabla 26
Porcentaje de clasificación correcta

Logistic model for PEA_COMPLETA			
Classified	True		Total
	D	~D	
+	886	461	1347
-	1857	8803	10660
Total	2743	9264	12007
Classified + if predicted Pr(D) >= .5			
True D defined as PEA_COMPLETA != 0			
Sensitivity	Pr(+ D)	32.30%	
Specificity	Pr(- ~D)	95.02%	
Positive predictive value	Pr(D +)	65.78%	
Negative predictive value	Pr(~D -)	82.58%	
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	4.98%	
False - rate for true D	Pr(- D)	67.70%	
False + rate for classified +	Pr(~D +)	34.22%	
False - rate for classified -	Pr(D -)	17.42%	
Correctly classified		80.69%	

Gráfico 10
CURVA ROC



Por último, realizamos las derivadas parciales lo que nos indica el efecto en la variable Y ante un cambio en un punto porcentual de las variables explicativas X.

Tabla 27
Efectos Marginales del modelo Logit.

	Delta-method				[95% Conf. Interval]	
	dy/dx	Std. Err.	z	P> z		
moverse	-.0575399	.0074507	-7.72	0.000	-.072143	-.0429369
ver	.0017778	.0074827	0.24	0.812	-.012888	.0164435
hablar	-.0480585	.0099621	-4.82	0.000	-.0675839	-.0285331
oir	.0409597	.0082036	4.99	0.000	.024881	.0570384
relacionarse	-.0174087	.0089385	-1.95	0.051	-.034928	.0001105
entender	-.098397	.0085914	-11.45	0.000	-.1152357	-.0815582
certif_discap	.0057861	.0096355	0.60	0.548	-.0130991	.0246712
0.sexo_n	-.0877768	.0075084	-11.69	0.000	-.1024931	-.0730605
edad	.0165507	.0009873	16.76	0.000	.0146156	.0184858
edad2	-.0002059	9.57e-06	-21.50	0.000	-.0002246	-.0001871
pareja_pcd	.0137399	.0077075	1.78	0.075	-.0013665	.0288462
jefe	.1281844	.0081002	15.82	0.000	.1123084	.1440604
área Urbano	.0059695	.0081939	0.73	0.466	-.0100902	.0220292
educ_n	.0089133	.0041452	2.15	0.032	.0007888	.0170377
cap_laboral	.1890817	.0170287	11.10	0.000	.1557061	.2224573
prog_juntos	-.0261639	.0287851	-0.91	0.363	-.0825816	.0302538
trato_diferente	-.0395267	.0146562	-2.70	0.007	-.0682523	-.0108011
Familia_trato	-.0465277	.0071524	-6.51	0.000	-.0605462	-.0325092
Pension_aliment	-.0156891	.007466	-2.10	0.036	-.0303222	-.001056

Dentro de las variables de salud encontramos que se reduce la probabilidad de ser activo en 5.7% si padece una limitación motriz y en un 9.8% si tiene limitaciones de entendimiento. Siguiendo de la limitación del habla con un 4,8%. Por el contrario, la limitación auditiva tendría mayor probabilidad de inserción laboral en el mercado en 4%.

Para el caso de las características del individuo, encontramos que la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de la mujer disminuye en 8% con relación a los hombres, evidenciando su condición de desventaja en el ámbito laboral.

En el ámbito familiar, ser jefe de hogar aumenta la probabilidad en 12.6% y estar casado o conviviente en 4.4%, aunque la variable solo es significativa al 90%. En el ámbito educativo, tener un nivel educativo alto (es decir, primaria, secundaria, superior, etc.) aumenta la probabilidad de estar ocupado en 1%.

Por otro lado, si la persona con discapacidad recibe algún curso o taller que lo prepare para un trabajo, la probabilidad de trabajar tiene un impacto mucho mayor que la educación, en 18% debido a que sería más fácil, tanto para los individuos como para los empleadores, insertarse en el mercado.

En el caso de ser beneficiario de un programa social, como Juntos y vivir en un área urbana las variables no son significativas.

En el ámbito psicosocial, las personas que declararon sentirse tratadas de una manera diferente por el resto tienen menos probabilidad (3.9%) de insertarse en el mercado en dos puntos porcentuales que los que se sienten que son tratados de manera igualitaria. Al igual, del trato diferenciado recibido por miembros del hogar (4.6%), creando un sentimiento de sobreprotección y disminuyendo las probabilidades de participación laboral. Lo que nos hace tomar consciencia del efecto que tiene toda una sociedad en las decisiones que puede tomar una persona, en este caso, con discapacidad frente a la discriminación o a un sentimiento de exclusión.

Recibir una pensión por alimentos, como indicador de una renta excedentaria familiar, reduce la probabilidad de participación en 1.5%.

Por último, el hecho de tener un certificado de discapacidad emitida por el Ministerio de Salud no tiene algún efecto en las decisiones de participación, el motivo sería el bajo porcentaje de personas que cuentan con este. A pesar, de que muchas políticas que están siendo impulsadas últimamente requieren la tenencia de un certificado de discapacidad para su acceso, lo que nos muestra que hay una significativa falta de información.



CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante recordar que se debe ubicar a las personas con discapacidad en el terreno de las diferencias, es decir, una desventaja en ciertas actividades significaría ventajas en otras, y no como una persona con menos capacidades. Por ejemplo, una persona que no puede ver, es decir que padece de ceguera, puede desarrollar con más precisión el sentido del olfato y gusto, de esta manera podría ser mucho más productiva, incluso por encima que una persona sin discapacidad, en algún puesto como catador de vinos.

Por otra parte, la Primera Encuesta Especializada en Personas con Discapacidad del año 2012, y la única hasta el momento, recoge información de calidad sobre la naturaleza de las personas con discapacidad, permitiéndonos una investigación completa y detallada. De tal manera que se puedan distinguir los efectos en las decisiones de participación laboral de este colectivo.

En ese sentido, encontramos que existe una serie de variables que estarían influyendo en las decisiones de participación, en el caso de la salud, existe más probabilidades de insertarse en el mercado laboral para las personas con limitaciones visuales y auditivas, mientras que para las personas con discapacidad motora sufren un mayor impacto negativo, debido a las barreras físicas y de transporte en el espacio público.

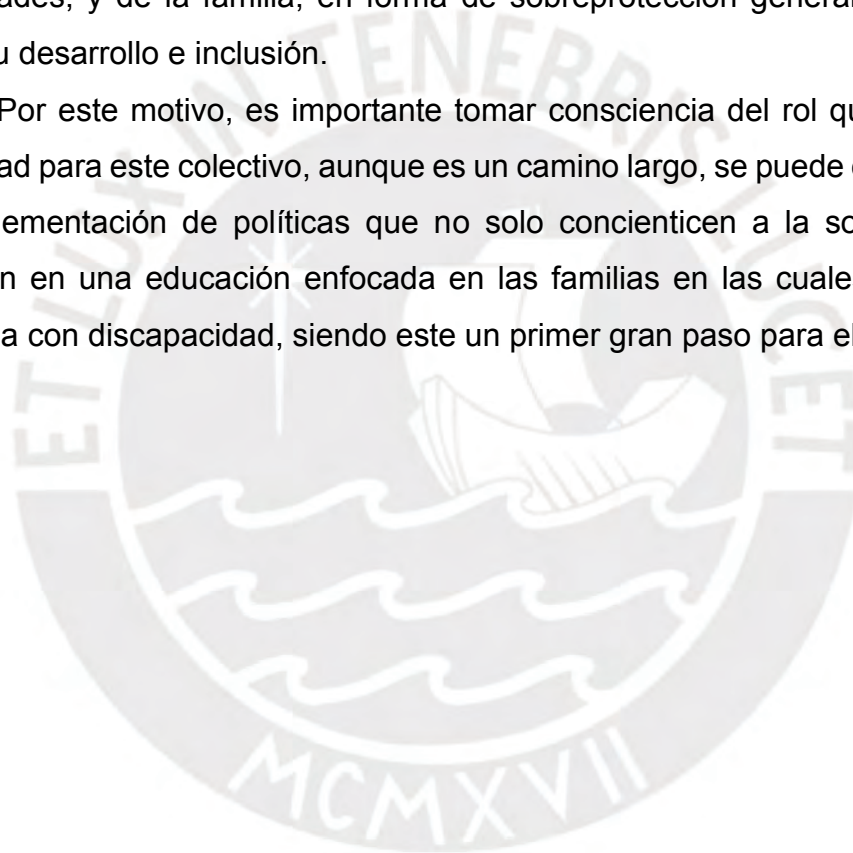
Para el caso peruano, tener un certificado de discapacidad emitido por el Ministerio de Salud, tendría impacto positivo al tener acceso a mayores beneficios, como bonificación en los concursos laborales, sin embargo, este efecto no es significativo ya que según la encuesta ENEDIS 2012 solo un bajo porcentaje cuenta con este, encuestas posteriores no han considerado la pregunta, convirtiéndose en una dificultad para la investigación.

Continuando con las variables de características personales como el sexo, en este caso se reafirma lo encontrado por Dávila y Malo (2016) para el caso español, las mujeres con discapacidad padecen doble discriminación, una por ser mujer y la segunda, por ser una persona con discapacidad.

Mientras que estar casado o conviviente, ser jefe de familia y vivir en zona urbana aumentarían las probabilidades de participación. En el caso de una transferencia del Programa Juntos, esta variable no es significativa para este modelo.

Por último, en el ámbito de comportamiento social y familiar, se ha encontrado que existe un gran efecto negativo en la percepción de un trato diferenciado por parte de la sociedad, ya sea discriminando o subestimado las habilidades; y de la familia, en forma de sobreprotección generando barreras para su desarrollo e inclusión.

Por este motivo, es importante tomar consciencia del rol que cumple la sociedad para este colectivo, aunque es un camino largo, se puede empezar con la implementación de políticas que no solo concienticen a la sociedad, sino también en una educación enfocada en las familias en las cuales habita una persona con discapacidad, siendo este un primer gran paso para el cambio.



BIBLIOGRAFÍA

- BALDWIN, M. L. y JOHNSON, W .G.
1995 «Labor Market Discrimination against People with Disabilities», Industrial Relations, vol. 34 (4), págs. 555-577
- BECKER, G.S
1965 “A Theory of Allocation of Time” Economic Journal, September, pp. 493 – 517.
- BECKER, G.S
1973 “The economics of discrimination”, The University of Chicago press, 2da edición, Chicago.
- CAZALLAS, C.
2016 “Mercado de Trabajo de personas con discapacidad: teoría, política y aplicaciones. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA
2012 Ley N.o 29973. Ley general de la persona con discapacidad. Lima, 13 de diciembre.
- DÁVILA, D.
2004 “Discapacidad y participación en el mercado de trabajo español”, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, mimeo.
- DÁVILA, D.: MALO, M..A.
2006 “Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad” Universidad de Salamanca.
- FIGUEROA, A.
2003 “La Sociedad Sigma: una teoría del desarrollo económico”. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- FIGUEROA, A. y BARRÓN M.
2005 «Inequality, Ethnicity and Social Disorder in Peru». Working Paper 8. CRISE, Universidad de Oxford.
- INEI
2012 “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad” – ENEDIS.

- INEI
2014 “Encuesta Nacional de Hogares” (ENAHO) Encuesta Nacional Demográfica de Salud Familiar (ENDES).
- JICA – CONADIS
2009 “Demanda laboral de Trabajadores con Discapacidad en las empresas del Perú”. Estudio Línea de Base.
- JOHNSON & LAMBRINOS
1985 Wage Discrimination Against Handicapped Men and Women. Journal Of Human Resources, 264-277.
- KIDD, M. P.; SLOANE, P. J. y FERKO, I.
2000 «Disability and the Labour Market: An Analysis of British Males», Journal of Health Economics, 19, págs. 961-981.
- LOPREST, O., RUPP, K., SANDELL, S.H.
1995 “Gender, Disabilities and Employment in the Health and Retirement Study”, Journal of Human Resources, 30 (suplemento), pp. 5293-5318.
- MALDONADO, STANISLAO
2006 “Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, políticas públicas e inclusión social”. Comisión especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la Republica. Fondo editorial del Congreso del Perú. Lima.
- MALDONADO, STANISLAO
2010 “Discriminación y discapacidad en el mercado laboral: evidencia de descomposiciones econométricas”. Economía y Sociedad N 75. Lima
- MALO, M. A.
2004 «¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999». Cuadernos de Economía. Vol. 27, 075-108, 2004
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO
2014 - 2015 Encuesta de Demanda Laboral de las Personas con Discapacidad. Lima. Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL)

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

2017 Decreto Supremo N° 003-2017-MIMP. Lima, 25 de abril.
<http://busquedas.elperuano.com.pe/download/url/modifican-el-reglamento-de-la-ley-n-29973-ley-general-de-l-decreto-supremo-n-003-2017-mimp-1513187-8>

PARSONS, D

1980 Disability Insurance and Male Labor Force participation: A response to Haveman and Wolfe. *Journal of Political Economy*, vol. 92, pags. 542-549.

PHELPS, E

1972 The statistical theory of racism and sexism. *American Economy Review* 62 N°4, 659–661.

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL SUNAFIL

2016 Resolución de Superintendencia N° 141-2016 – SUNAFIL. Lima, 12 de diciembre.
<http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/aprueban-el-protocolo-defiscalizacion-de-la-cuota-de-emple-resolucion-no-141-2016-sunafil-1463001-1/>

