

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



Análisis de la implementación del Programa de Inserción Laboral de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de Lince. Aportes de la Gerencia Social para mejorar la empleabilidad para las personas con discapacidad.

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

Patricia Díaz Villón

Marie Fazzari

Asesora:

María Teresa Tovar Samanez

Lima, 2021

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo hacer un análisis de cómo la implementación del programa de inserción laboral, que está a cargo de la Oficina Municipal de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED) de la Municipalidad de Lince, ayuda a las personas con discapacidad del distrito a conseguir un empleo digno y de manera permanente. La idea para realizar este análisis surge de la necesidad de investigar y conocer la situación de las personas con discapacidad en el Perú y específicamente identificar las razones del porqué el acceso a un empleo digno es un derecho negado.

Por tal motivo se realiza un estudio cualitativo del programa de inserción laboral para personas con discapacidad del distrito de Lince, que incluye el análisis de la normativa nacional e internacional, los datos estadísticos existentes, el entorno social y laboral, así como la opinión de las mismas personas con discapacidad del distrito y sus familias. Como resultado de este estudio, se llega a la conclusión principal de que no basta con tener una ley que promueva, entre otros, el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, sino que es necesario que toda la sociedad esté sensibilizada al enfoque de derechos y que destierre prejuicios y toda clase de discriminación. Ese es el único camino para lograr una verdadera inclusión.



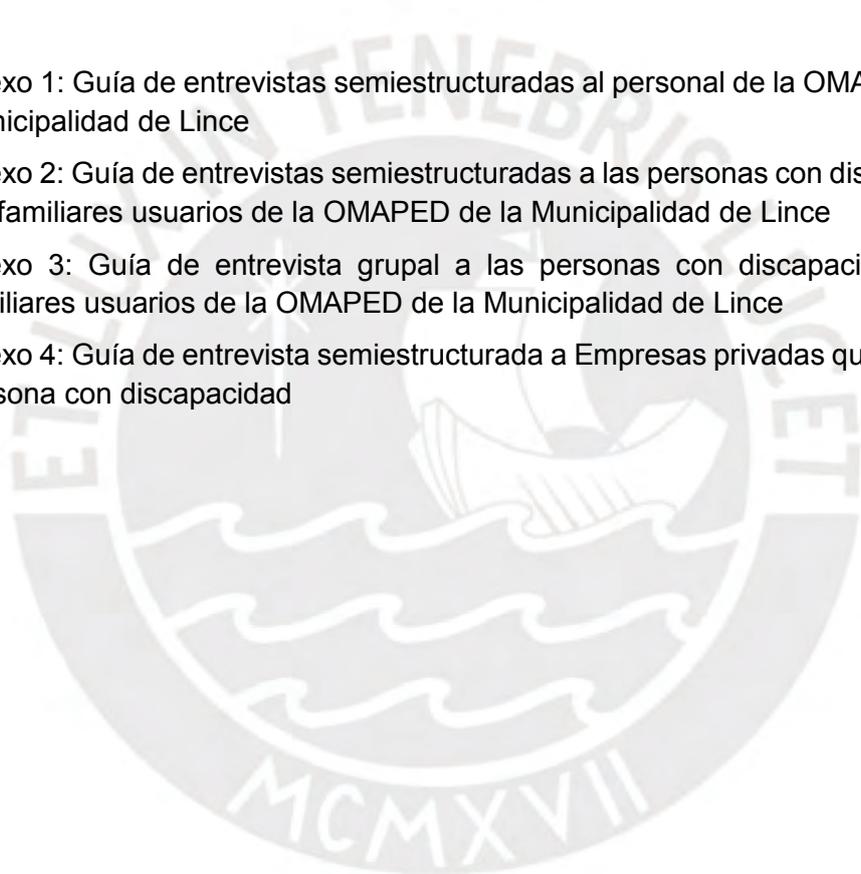
ÍNDICE

RESUMEN	i
ÍNDICE	ii
LISTA DE TABLAS	vi
LISTA DE FIGURAS	vii
AGRADECIMIENTOS	viii
INTRODUCCIÓN	1
PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN	4
CAPÍTULO 1: MARCO CONTEXTUAL	4
1.1 Contexto Social	4
1.1.1 Discapacidad y empleo	8
1.2 Contexto normativo	11
1.2.1 Instrumentos normativos internacionales	11
1.2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	11
1.2.1.2 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	12
1.2.1.3 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad	12
1.2.1.4 Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	13
1.2.1.5 Convenio OIT N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas	13
1.2.1.6 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Plan global para eliminar la pobreza y las desigualdades suscrito por el Perú	13
1.2.2 Instrumentos normativos nacionales	14
1.2.2.1 Constitución Política del Perú	14
1.2.2.2 Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento	14
1.2.2.3 Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018	14
1.2.2.4 Decreto supremo N° 027-2007-PCM	15
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Investigaciones previas	16
2.2 Conceptos teóricos	19
2.2.1 Concepto de discapacidad	19
2.2.1.1 Definición	19

2.2.1.2 Modelos	19
2.2.1.3 Barreras	21
2.2.2 Enfoque de derechos	21
2.2.2.1 La justicia social de Rawls	22
2.2.2.2 La justicia y el enfoque de capacidades de Nussbaum	23
2.2.2.3 Las injusticias	23
2.2.2.4 La dignidad	24
2.2.2.5 La equidad	25
2.2.3 Concepto de inclusión	27
2.2.3.1 La inclusión laboral	29
2.2.3.2. La inclusión económica	30
2.2.3.3 Participación y ciudadanía	31
2.2.4 Autodeterminación y autonomía	32
2.2.4.1 Acompañamiento y empoderamiento	32
2.3 Conceptos de gestión	33
SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS	36
CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO	36
3.1 Objetivos de la investigación	36
3.1.1 Objetivo general	36
3.1.2 Objetivos específicos	36
3.2 Metodología de investigación	37
3.2.1 Tipo de investigación	37
3.2.2 Metodología de investigación	37
3.3 Variables	40
3.4 Limitaciones de la investigación	41
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	42
4.1 El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero tiene limitaciones.	42
4.1.1 El personal de la OMAPED de Lince está capacitado, pero no maneja adecuadamente el enfoque de derechos de las personas con discapacidad	44
4.1.1.1 Perfil laboral del personal de la OMAPED	45
4.1.1.2 Manejo del enfoque de derechos y del enfoque de barreras	46
4.1.2 El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero presenta limitaciones	49
4.1.2.1 Aspectos generales	50
4.1.2.2 Adaptación a la pandemia del COVID-19	51

4.1.2.3 Capacitación a terceros	53
4.1.3 Personal de la OMAPED realiza un trabajo articulado con actores clave, pero presenta debilidades	53
4.2 Las personas con discapacidad usuarias del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince han desarrollado competencias básicas	58
4.2.1 Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades sociales	58
4.2.1.1 Rol del personal de la OMAPED	60
4.2.1.2 Rol de los padres de familia	62
4.2.1.3 Rol de los profesores de los talleres	62
4.2.1.4 Talleres integrales	62
4.2.1.5 Metas de los talleres	63
4.2.1.6 Otros ambientes para desarrollar habilidades sociales	64
4.2.1.7 Componentes de las habilidades sociales	65
4.2.2 Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades laborales	66
4.2.2.1 Rol del personal de la OMAPED	69
4.2.2.2 Rol de los familiares	70
4.2.2.3 Rol de las empresas	70
4.2.2.4 Rol de los compañeros de trabajo	70
4.2.2.5 Rol de las personas de apoyo	70
4.3 La inserción laboral de las personas con discapacidad está condicionada de manera positiva o negativa por el entorno	72
4.3.1 El entorno socio cultural y las condiciones de vida familiar condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad	73
4.3.1.1. Normativa y entidades públicas para personas con discapacidad	73
4.3.1.2. Igualdad de Género	74
4.3.1.3 Trato	74
4.3.1.4 Sobreprotección de parte de los familiares de las personas con discapacidad	76
4.3.1.5 Apoyo familiar	77
4.3.1.6 Acceso a servicios de salud y educación	79
4.3.1.7 Acceso y comunicación	79
4.3.2 El entorno laboral y las condiciones de empleo condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad	81
4.4 Las personas con discapacidad y sus familiares, usuarios del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince tienen una opinión	

favorable sobre el personal de la OMAPED y sobre las empresas que las contratan	88
4.4.1 Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el empleo conseguido	89
4.4.2. Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el servicio y el trato brindado por el personal de la OMAPED	90
4.4.2.1 Roles del personal de la OMAPED	92
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	111
Anexo 1: Guía de entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	111
Anexo 2: Guía de entrevistas semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	112
Anexo 3: Guía de entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	113
Anexo 4: Guía de entrevista semiestructurada a Empresas privadas que emplean persona con discapacidad	113



LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la muestra.....	38
Tabla 2: Técnicas de recolección.....	39



LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Población censada con alguna discapacidad según departamento en 2017	5
Figura N° 2: Población con discapacidad en el distrito de Lince según ciclo de vida	6
Figura N° 3: Población censada con alguna discapacidad según tipo de dificultades en 2017	6
Figura N° 4: Personas con discapacidad según tipo de discapacidad en 2012.....	7
Figura N° 5: Población con discapacidad de Lince según tipo de discapacidad.....	7
Figura N° 6: Población con discapacidad censada según nivel de educación en 2017.	8
Figura N° 7: Personas económicamente activas con discapacidad según ocupación principal en 2012	9
Figura N° 8: Personas con discapacidad según categoría de ocupación en 2012	9
Figura N° 9: Personas con discapacidad según sexo e ingresos mensuales en 2012	10
Figura N° 10: Personas con discapacidad desocupadas según dificultad para conseguir empleo en 2012.....	11
Figura N° 11: Integración versus Inclusión.....	28
Figura N° 12: Extractos de entrevistas donde el personal de la OMAPED orienta las respuestas de las personas con discapacidad	47
Figura N° 13: Extractos de entrevistas donde el personal de la OMAPED no deja a las personas con discapacidad el tiempo suficiente para expresarse	48
Figura N° 14: Evidencia del apoyo del personal de la OMAPED durante la pandemia	52
Figura N° 15: Mapa conceptual de los actores del sector público involucrados	54
Figura N° 16: Mapa conceptual de los otros actores involucrados	54
Figura N° 17: Mapa conceptual de los principales actores que ayudan las personas con discapacidad a desarrollar habilidades sociales.....	60
Figura N° 18: Mapa conceptual sobre las metas de los talleres de habilidades sociales	64
Figura N° 19: Extractos de entrevistas que muestran el interés de las personas con discapacidad en desarrollar habilidades laborales	68
Figura N° 20: Mapa conceptual de los principales actores involucrados en el desarrollo de habilidades laborales de las personas con discapacidad	69
Figura N° 21: Percepción del trato diferenciado por las personas con discapacidad a causa de sus limitaciones y reacciones de las personas del entorno.....	74
Figura N° 22: Principales problemas de accesibilidad en lugares públicos	80
Figura N° 23: Principales problemas de accesibilidad en las instituciones educativas	80
Figura N° 24: Extractos de entrevistas sobre los tipos de contratos que tienen las personas con discapacidad.....	85
Figura N° 25: Mapa conceptual de las razones por las cuales les gustan su trabajo a las personas con discapacidad.....	90
Figura N° 26: Extractos de entrevistas que muestran cómo el entrenamiento laboral sirvió a las personas con discapacidad.....	92
Figura N° 27: Mapa conceptual de los roles del personal de la OMAPED.....	92

AGRADECIMIENTOS

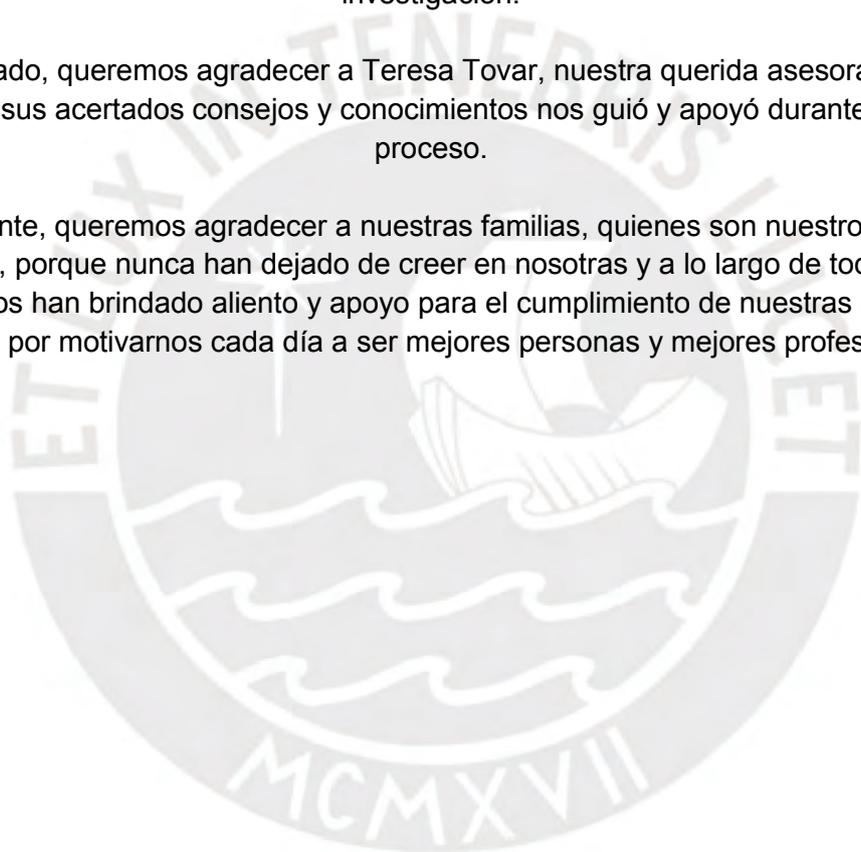
Queremos agradecer en primer lugar al personal de la OMAPED de Lince, por su tiempo, su dedicación y por todo el trabajo que realizan de manera diaria en la búsqueda de un país más inclusivo.

En segundo lugar, queremos agradecer a las personas con discapacidad, usuarios de la OMAPED de Lince, así como a sus familiares, por su lucha permanente y constante en el reconocimiento de sus derechos, así como por demostrar con sus historias de vida que la discapacidad nunca es sinónimo de incapacidad.

En tercer lugar, queremos agradecer a todos los miembros del Programa Conjunto de Naciones Unidas por habernos facilitado documentación clave para nuestra investigación.

Por otro lado, queremos agradecer a Teresa Tovar, nuestra querida asesora de tesis, quien con sus acertados consejos y conocimientos nos guió y apoyó durante todo este proceso.

Finalmente, queremos agradecer a nuestras familias, quienes son nuestro motor y motivo, porque nunca han dejado de creer en nosotras y a lo largo de todo este proceso nos han brindado aliento y apoyo para el cumplimiento de nuestras metas. Así también por motivarnos cada día a ser mejores personas y mejores profesionales.



INTRODUCCIÓN

En el 2017, el censo realizado a nivel nacional dio como resultado que existen tres millones cincuenta y un mil seiscientos doce (3'051,612) personas con discapacidad en el Perú, lo que corresponde al 10.4% del total de la población. Asimismo, según la primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad, realizada en el 2012, indica que solamente el 21.7% de las personas con discapacidad es económicamente activa, lo que corresponde a trescientos cuarenta y un mil ochocientos sesenta y dos (341,862) personas. De estas personas, trescientos mil novecientos dos (300,902) están ocupadas y cuarenta mil novecientos sesenta (40,960) desocupadas. Si desagregamos el análisis por género, para el caso de las mujeres con discapacidad, la tasa de desempleo es aún más elevada.

Actualmente, las personas con discapacidad sufren discriminación y exclusión, las cuales son reforzadas por temas de género y pobreza. A pesar de que existen políticas y leyes para proteger a esta población vulnerable e insertarlas en el mercado laboral, su aplicación aún no es la más óptima.

Por otro lado, el desarrollo de la inclusión laboral de personas con discapacidad es aún insuficiente, ya que menos del 10% de los gobiernos locales tienen las herramientas necesarias para avanzar en el logro de esta inclusión. Pocos municipios tienen una estrategia eficiente para la integración de las personas con discapacidad y en muchos casos no acceden fácilmente a la población objetivo.

Dicho lo anterior, una de las pocas municipalidades que cuenta con un programa de inserción laboral para personas con discapacidad, que está dando buenos resultados, es el que viene siendo ejecutado por la OMAPED de Lince. A través de un trabajo articulado con las empresas, las familias y la sociedad civil buscan lograr una inserción laboral permanente sin discriminación y basada en el enfoque de derechos. Asimismo, buscan la autonomía y empoderamiento de las personas con discapacidad, fortaleciendo sus capacidades y habilidades a través del dictado de diferentes talleres.

Dado que la gerencia social, promueve la creación de valor público por medio de la gestión, “buscando garantizar una cooperación racional que produzca beneficios selectivos y compartidos entre los actores miembros de la colectividad en la cual se ejecuta el programa o proyecto de desarrollo” (Bobadilla, 2004: 126), hemos seleccionado la temática de la empleabilidad de las personas con discapacidad porque es un tema muy relevante en los tiempos actuales pero que no se le brinda la debida atención. El análisis del programa de inclusión laboral de la Municipalidad de Lince, realizado en la presente investigación, buscará identificar nuevos enfoques y establecer propuestas de mejoras para la inclusión de las personas con discapacidad lo que supondrá un valioso aporte a la gerencia social.

Otra de las razones por las que hemos decidido realizar nuestra tesis sobre este programa es porque es considerado como un modelo a replicar en otras municipalidades y porque es un caso exitoso del Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad de las Naciones Unidas.

El Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad fue una iniciativa del Sistema de Naciones Unidas en el Perú, en la que participaron el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO). Sus contrapartes principales en el Estado fueron el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la Comisión Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad (CONADIS) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Se implementó en 5 distritos de Lima Metropolitana: Lince, Miraflores, Ventanilla, San Martín de Porres y Villa el Salvador entre los años 2018-2020. A través del Programa Conjunto se buscaba contribuir a la mejora del “acceso de las personas con discapacidad al empleo fortaleciendo la gestión pública a nivel local” (UNFPA, 2018). Este modelo se aplicó como piloto en los 5 distritos antes mencionados y se buscaba replicarlo al término del mismo. Además, la iniciativa buscaba: “sensibilizar a todos los sectores de la sociedad y las familias sobre las habilidades y el potencial de esta población para contribuir a la vida productiva y el desarrollo de sus comunidades y el país. Pone especial énfasis en la situación de vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad, quienes enfrentan mayores tasas de desempleo, así como barreras para el respeto de su derecho al trabajo y el reconocimiento de su capacidad laboral y productiva” (UNFPA, 2018).

Nuestra investigación busca dar respuesta a la siguiente interrogante ***¿Cómo la Municipalidad de Lince ayuda a las personas con discapacidad a conseguir un empleo digno y a insertarse en la sociedad?*** Esta pregunta se relaciona con diferentes retos que enfrenta la investigación para el desarrollo. El tema del enfoque de derechos con las problemáticas subyacentes de la justicia, de la dignidad y de la equidad. Tener una forma de discapacidad vulnerabiliza a las personas ya que les añade barreras para participar en la sociedad. Por ello es importante buscar implementar políticas y más aún aplicarlas para que las personas con discapacidad puedan tener los mismos derechos que los demás y acceder a la justicia. Asimismo, no sólo se busca una igualdad en el trato de las personas con discapacidad, sino también equidad. De hecho, sus condiciones físicas o mentales no les permiten siempre vivir de la misma forma que otra persona, por lo cual es importante darles las mismas oportunidades otorgándoles la ayuda adicional que ellas necesitan. Por otra parte, el tema de la inclusión será central en nuestra investigación poniendo énfasis en la participación de las personas con discapacidad en la sociedad tanto a nivel laboral, civil y social.

La investigación está dividida en dos partes. La primera parte corresponde al marco de la investigación que incluye los capítulos 1 y 2 referidos a los marcos contextual y teórico respectivamente. En el marco contextual se detalla el contexto social y el contexto normativo. En el marco teórico se detallan las investigaciones previas, los conceptos teóricos y los conceptos de gestión.

La segunda parte, que incluye los capítulos 3 y 4, corresponde al diseño metodológico y el análisis y discusión de los resultados. En el diseño metodológico se detalla los objetivos y metodología, así como las variables identificadas y las limitaciones que se tuvieron en dicho proceso. Por otro lado, en el análisis y discusión de los resultados presentamos los hallazgos encontrados a lo largo de la investigación, así como su interpretación y relación con los conceptos teóricos.

Es importante mencionar, que el trabajo de campo realizado para la presente investigación se hizo en un contexto bastante complejo. Las cuarentenas dictaminadas por el Gobierno peruano con la finalidad de contener la propagación de la pandemia del COVID-19, obligaron a estar en un estado de inmovilización obligatoria lo cual impidió que se realicen las entrevistas semiestructuradas y las observaciones de manera presencial. Por tal motivo, y haciendo uso de la tecnología, se rediseñó la forma de recolección de la información y todo se realizó utilizando medios virtuales.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Las conclusiones han sido elaboradas a partir de los hallazgos encontrados y consideran una reflexión de los hechos observados. Las recomendaciones han sido elaboradas tomando en cuenta a la persona con discapacidad como centro y como un aporte de mejora desde la perspectiva de la Gerencia Social.



PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO 1: MARCO CONTEXTUAL

1.1 Contexto Social

Para ilustrar el contexto social de las personas con discapacidad en el Perú y en Lima, nos basaremos en los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre discapacidad que fue realizada por el INEI en el año 2012. Asimismo, tomaremos los datos más actualizados del Perfil Sociodemográfico del Perú, elaborado a partir de los resultados de los Censos Nacionales XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, realizado también por el INEI en el año 2017.

En el 2017, el censo dio como resultado que existen tres millones cincuenta y un mil seiscientos doce (3'051,612) personas que padecen de alguna discapacidad en el Perú, lo que corresponde al 10,4% del total de la población. Llama la atención la diferencia que existe con la encuesta realizada en el 2012 donde sólo se indicó que existían un millón quinientos setenta y cinco mil cuatrocientos dos (1'575,402) de personas con alguna discapacidad. Esto equivalía al 5.2% del total de la población, o sea la mitad del número de personas indicado en el 2017.

En lo que respecta a la distribución de las personas con discapacidad por área geográfica, en el siguiente gráfico se puede apreciar el porcentaje de personas con discapacidad por cada departamento. La provincia de Lima (Lima metropolitana), concentra la mayor cantidad de población censada y, por lo tanto, tiene una mayor proporción de población con discapacidad. Su porcentaje es un poco superior al promedio y cuenta con un 11.1% lo que equivale a 949,969 personas. En lo que respecta al distrito de Lince, el 11.22% de las personas que viven en el distrito tienen alguna discapacidad.

Figura N° 1: Población censada con alguna discapacidad según departamento en 2017



Elaboración propia

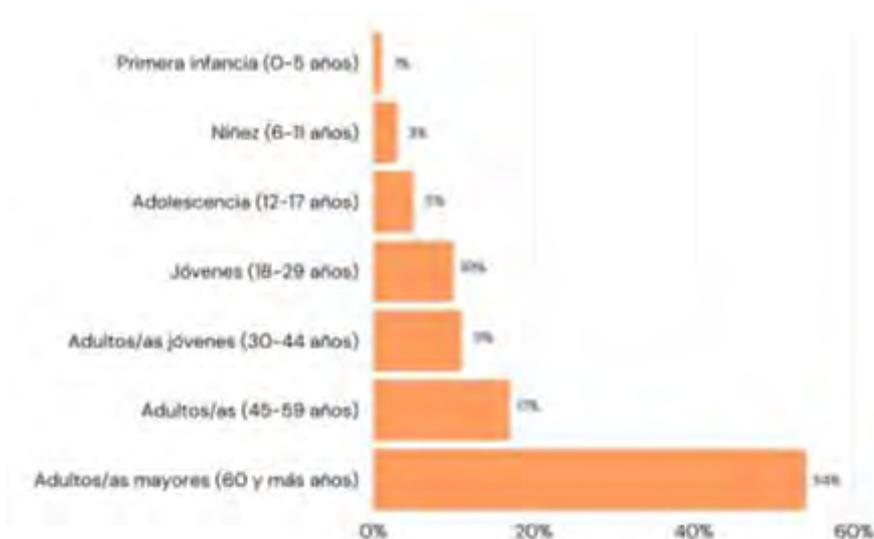
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

Otro dato importante que muestra este informe del INEI es la proporción entre hombres y mujeres con discapacidad, 57% son mujeres y 43% son hombres. Esta proporción se mantiene en todos los departamentos censados. En Lince, el 58.82% de las personas con discapacidad son mujeres y el 41.18% hombres (2018: 180-181).

Asimismo, podemos ver que el porcentaje de población con discapacidad aumenta con el rango de edad de las personas. El 4.8% de las personas que se encuentran en el rango de edad de 0 a 17 años tienen discapacidad, el 5.4% se encuentra en el rango de los 18 a 25 años, el 9.8% en el rango de los 30 a 59 años y el 35.4% de las personas con discapacidad se encuentra en el rango de 60 a más años de edad (INEI, 2018: 182).

En el siguiente gráfico podemos ver la distribución de las personas con discapacidad según rango de edad del distrito de Lince.

Figura N° 2: Población con discapacidad en el distrito de Lince según ciclo de vida

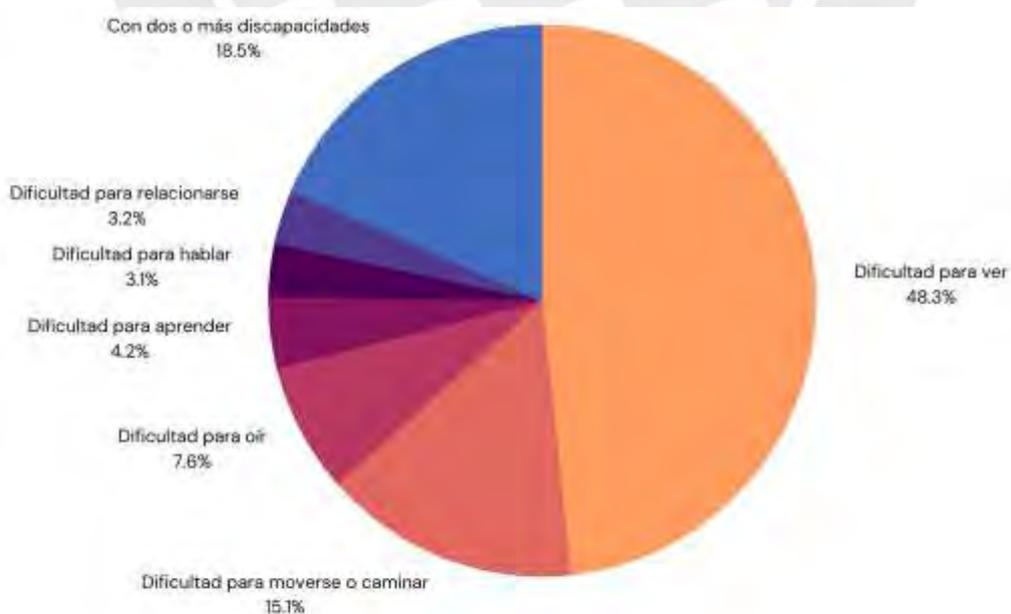


Elaboración propia

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda (Sistema de consulta de base de datos)

Ahora veamos la distribución según el tipo de discapacidad. En el siguiente gráfico se puede observar que el 48.3% de las personas con discapacidad tienen dificultad para ver, 15.1% para moverse o caminar, 7.6% para oír, 4.2% para entender o aprender, 3.2% para relacionarse con los demás y 3.1% para hablar o comunicarse. Asimismo, el 18.5% sufre de dos o más discapacidades (INEI, 2018: 184).

Figura N° 3: Población censada con alguna discapacidad según tipo de dificultades en 2017



Elaboración propia

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

Aquí podemos encontrar otra diferencia con respecto a la encuesta realizada en el 2012. Se puede observar que los tipos de discapacidad eran diferentes y por lo tanto los porcentajes también. Según esta fuente, el 59.2% de las personas con discapacidad tienen dificultad para usar sus brazos y manos o sus piernas y pies, el 50.9% tiene dificultades para ver aun usando lentes, el 42.4% tiene una enfermedad crónica, el 33.8% tiene dificultades para oír aun usando audífonos para sordera, el 32.1% para concentrarse y recordar, el 18.8% para relacionarse con los demás y el 16.6% para hablar. Estas cifras se pueden ver en el siguiente gráfico (INEI, 2014: 9).

Figura N° 4: Personas con discapacidad según tipo de discapacidad en 2012



Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

En cuanto al distrito de Lince, según el censo del 2017, se observa que más de la mitad de la población con algún tipo de discapacidad tiene dificultades para ver. La segunda discapacidad con mayor porcentaje es la dificultad para moverse, caminar, usar brazos y piernas. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de personas con discapacidad de Lince según el tipo de discapacidad.

Figura N° 5: Población con discapacidad de Lince según tipo de discapacidad

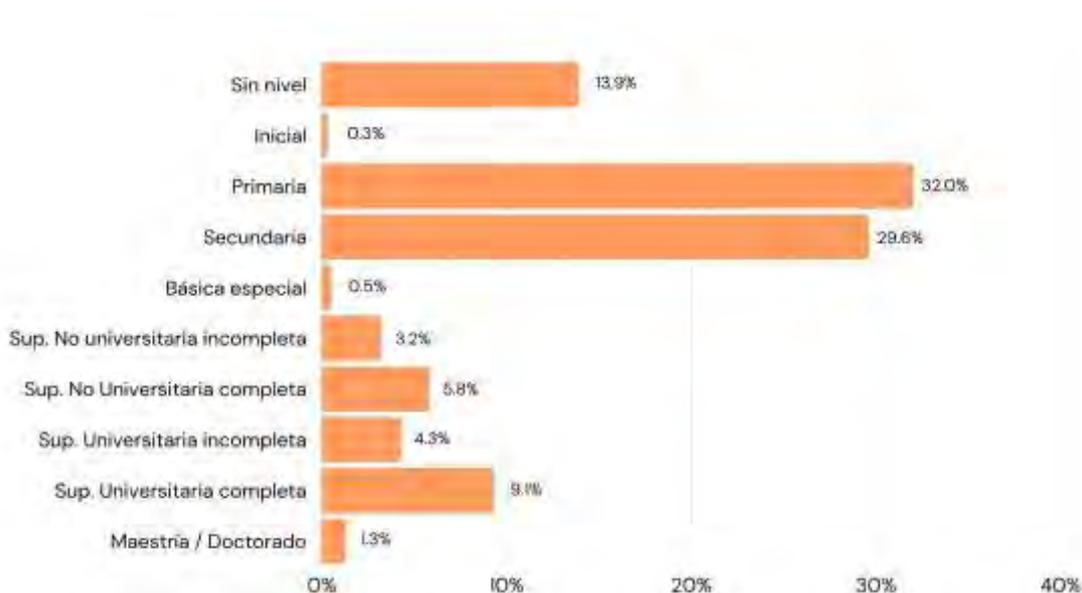


Elaboración propia

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda (Sistema de consulta de base de datos)

Otro dato importante que se debe recalcar, es el relacionado al nivel educativo alcanzado por las personas con discapacidad. Podemos notar que el 32% de las personas con discapacidad culminaron la primaria y el 29,6% la secundaria. Un 23.7% empezaron estudios superiores universitarios o no, de los cuales el 62,9% culminaron sus estudios y el 5.5% realizaron una maestría o un doctorado. Asimismo, es importante mencionar que un 13,9% nunca estudiaron (INEI, 2018: 193).

Figura N° 6: Población con discapacidad censada según nivel de educación en 2017



Elaboración propia

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda

Un dato relevante, tomado de la primera encuesta nacional sobre discapacidad, es la proporción de personas con discapacidad que dependen de una persona (40.6%). Las personas que los cuidan son principalmente las hijas y las madres, seguidos de los cónyuges (INEI, 2014: 11).

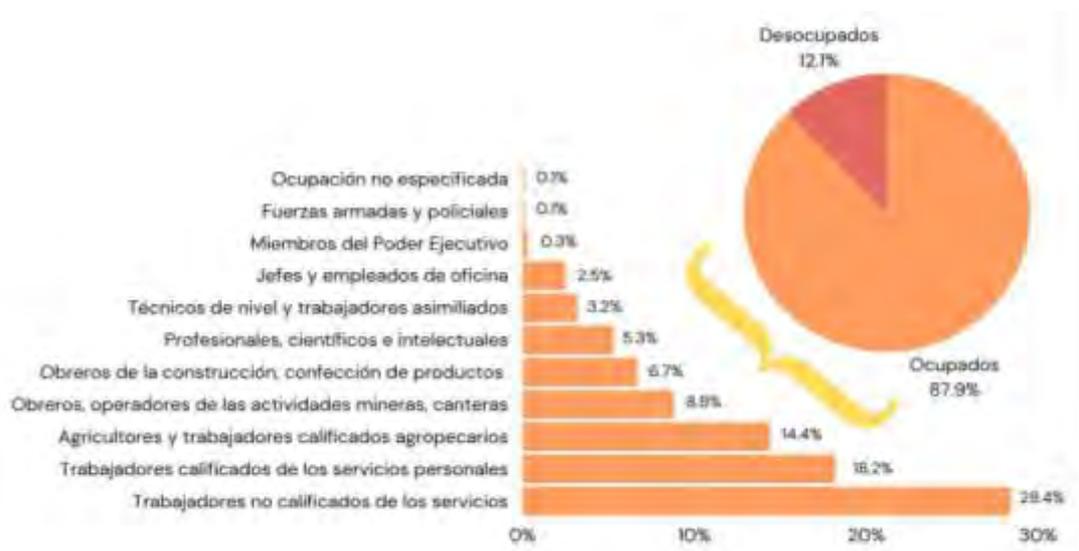
1.1.1 Discapacidad y empleo

La Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el INEI en el año 2012, tuvo como objetivo principal: “obtener información estadística confiable sobre el tamaño de la población con alguna discapacidad existente en el país, el tipo de discapacidad que los afecta y sus características sociales y económicas, y su nivel de funcionamiento personas, familiar y socio laboral, a fin de orientar adecuadamente las políticas, planes y programas para su atención” (INEI, 2014: 31).

Según esta encuesta, solamente el 21.7% de las personas de 14 años a más de edad con discapacidad era económicamente activa, lo que correspondía a trescientos cuarenta y un mil ochocientos sesenta y dos (341,862) personas. De este total, trescientos mil novecientos dos (300,902) se encontraban ocupadas y cuarenta mil novecientos sesenta (40,960) se encontraban desocupadas. En el siguiente gráfico,

además de ver los porcentajes de ocupación, también podemos ver qué tipo de trabajos realizan las personas con discapacidad ocupadas (INEI, 2014: 130).

Figura N° 7: Personas económicamente activas con discapacidad según ocupación principal en 2012



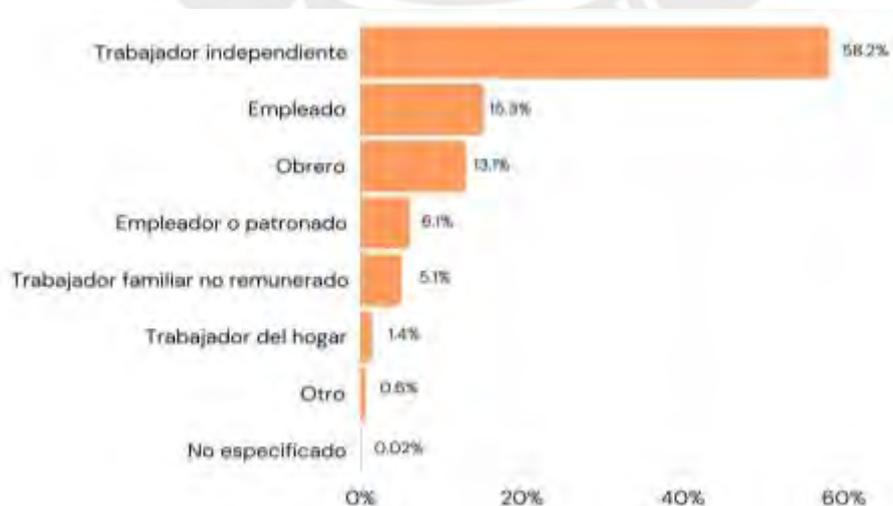
Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

Según el área de residencia, en el área urbana, el 21% de las personas que presentan algún tipo de limitación formaban parte de la Población Económicamente Activa, mientras que en el área rural es el 24.1%. En ambos casos, más del 75% de las personas con discapacidad no forman parte de dicha población (INEI, 2014: 127).

Según las categorías de ocupación, más de la mitad (58.2%) son trabajadores independientes, un 15.3% son empleados y un 13.1% obreros. Solamente el 6.1% de las personas con discapacidad son empleadores (INEI, 2014: 131).

Figura N° 8: Personas con discapacidad según categoría de ocupación en 2012



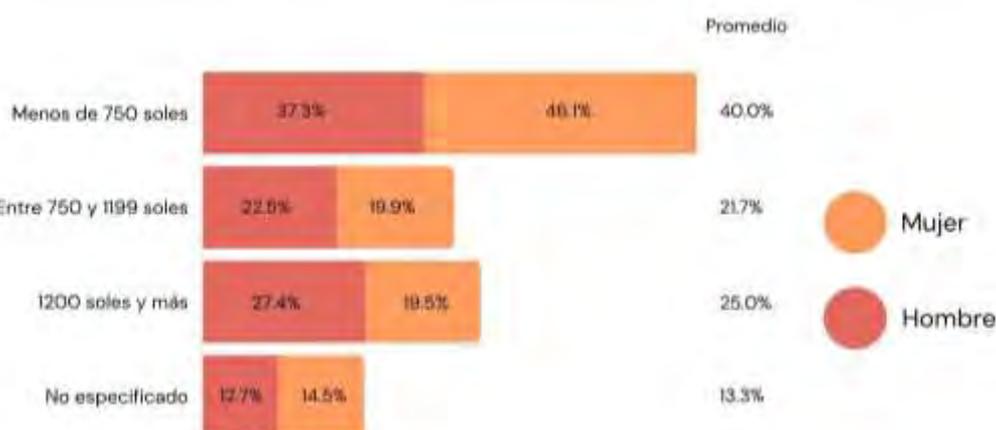
Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

En cuanto al tipo de empresa, la mayoría de las personas con discapacidad trabaja en empresas pequeñas que tienen entre 1 y 5 trabajadores (78.7%). Por otro lado, la distribución entre el sector privado y el sector público es muy desigual, el 90.2% de las personas con discapacidad trabajan en el sector privado y solamente el 9.3% en el público. Otro dato importante, el 59.2% de las personas con discapacidad trabajan de manera informal ya que no tienen contrato laboral. Solamente 18.3% tienen un contrato indefinido y 11.9% un contrato a plazo fijo.

En cuanto a los ingresos, el 40% recibe menos de 750 soles mensuales, el 21.7 % entre 750 y 1199 soles y el 25% más de 1200 soles. Asimismo, en el siguiente gráfico se puede notar la brecha de género que existe con relación al sueldo percibido. Se aprecia que un mayor porcentaje de mujeres (46.1%) que de varones (37.3%) tienen un ingreso por debajo del mínimo vital (INEI, 2014: 132-138).

Figura N° 9: Personas con discapacidad según sexo e ingresos mensuales en 2012

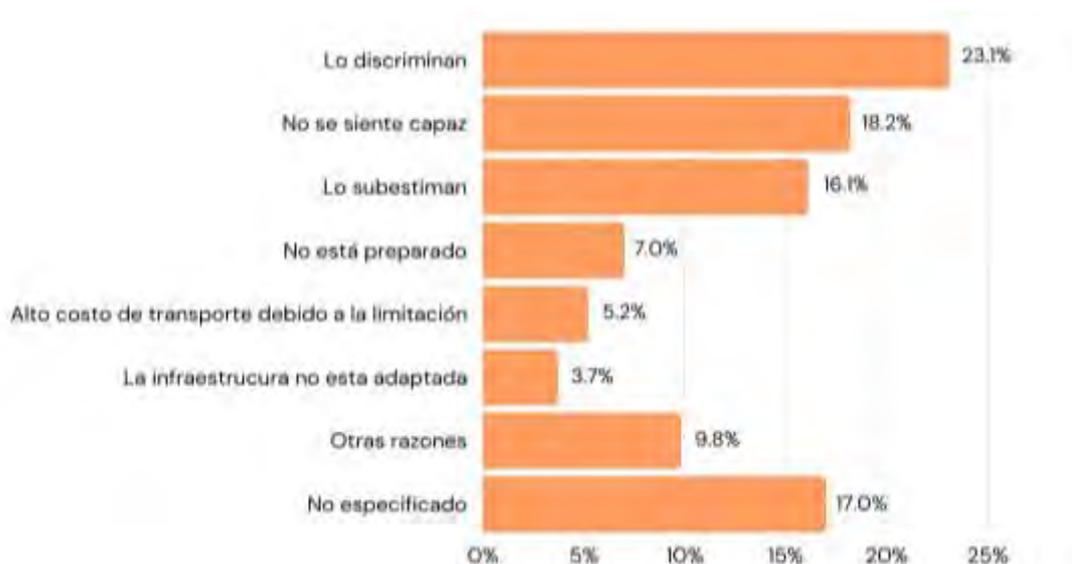


Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

En lo que respecta a la inclusión laboral, las dificultades que mencionan las personas con discapacidad para conseguir un empleo son las siguientes: primero se encuentra la discriminación, después el hecho de no sentirse capaz, el hecho de ser subestimados, de no estar preparado, el costo del transporte debido a su limitación, las infraestructuras que nos son adaptadas, etc. En el siguiente gráfico podemos ver el detalle (INEI, 2014: 139).

Figura N° 10: Personas con discapacidad desocupadas según dificultad para conseguir empleo en 2012



Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

Lo expresado por las personas con discapacidad encuestadas revela que la sociedad en su conjunto no está preparada para su inclusión en el mercado laboral, repercutiendo negativamente en su auto concepto y autoestima. Esto trae como consecuencia que un gran número de “personas con discapacidad inactivas no busquen trabajo o empleo porque han sido discriminadas y se sienten incapaces, subestimadas y no preparadas” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020b: 14).

Con respecto al género, la encuesta menciona que, el 20.3% de mujeres versus el 16.6% de varones, declaran que no se sienten capaces para buscar trabajo o empleo. Asimismo, el 7.9% de mujeres versus el 6.3% de varones señalan que no están preparadas para buscar un empleo (INEI, 2014: 139). Esto evidencia que las mujeres con discapacidad se auto perciben con menos capacidad y preparación para poder acceder a un puesto de trabajo.

1.2 Contexto normativo

1.2.1 Instrumentos normativos internacionales

1.2.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) constituye actualmente el marco internacional más poderoso para guiar las políticas de discapacidad en los países, ya que dicha convención ha sido fruto de reuniones internacionales de trabajo con representación de diversos países y organizaciones internacionales de personas con discapacidad desde el año 2002 y ha considerado en su contenido la realidad de las personas con discapacidad en los países en desarrollo y en los países más desarrollados (Cachay, 2018:27).

Es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que “sirve de plan de acción global para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en todos los lugares” (AMNISTIA INTERNACIONAL, s/f).

Si bien la DUDH no contiene un artículo relacionado de manera directa a la discapacidad, en su artículo 1 se menciona que: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU, 1948: 2). Así también en su artículo 2 se menciona que todas las personas tienen: “los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (ONU, 1948: 2). Este último es el que más se relaciona con el tema de la discapacidad.

1.2.1.2 La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Es un instrumento internacional de derechos humanos destinado a “proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad” (ONU, 2007: 4). Los países miembros tienen la obligación de “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente (ONU, 2007: 4). El texto fue aprobado en el 2006 y entró en vigor el 3 de mayo del 2008, el cual ha sido firmado y ratificado por el estado peruano.

Este instrumento ha traído consigo un importante cambio de paradigmas sobre la discapacidad. Debido a ello:

“ahora se entiende que las dificultades que experimentan las personas con discapacidad para realizar actividades y desarrollar sus potencialidades están determinadas por la interacción entre sus deficiencias físicas, sensoriales o mentales y las barreras que el Estado o la sociedad imponen por no haber sabido organizar su infraestructura y sus procedimientos teniendo en cuenta las peculiaridades, limitaciones y dificultades que la diversidad de personas con discapacidad experimentan en su vida cotidiana” (Del Águila, 2011: 10).

El artículo 27 es el referido al trabajo y empleo y a través del mismo, los estados miembros: “reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles” (ONU, 2007: 22).

1.2.1.3 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

Es un instrumento internacional aprobado por la Organización de Estados Americanos (OEA), para la protección de los discapacitados. En el Perú fue aprobada mediante Resolución Legislativa N° 27484, de fecha 15 de junio de 2001 y su entrada en vigencia fue el 29 de septiembre de 2001.

En su artículo 1 se define a la discapacidad como: “una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” (OEA, 1999).

Asimismo, en su artículo 4, se insta a los Estados miembros a “cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad” (OEA, 1999).

1.2.1.4 Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Es un convenio de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación cuya entrada en vigencia fue a partir del 15 de junio 1960.

En su artículo 2 se menciona que todo estado miembro: “se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (OIT, 1958).

1.2.1.5 Convenio OIT N° 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Es un convenio de la OIT relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad cuya entrada en vigencia fue a partir del 11 de diciembre 1999.

Desde el preámbulo y a lo largo de todos sus artículos se promueve: “oportunidades para que las personas con discapacidad (PCD) logren un trabajo digno y productivo en condiciones de libertades, igualdad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2016).

1.2.1.6 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Plan global para eliminar la pobreza y las desigualdades suscrito por el Perú

Este instrumento fue aprobado por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre del 2015. “Refleja las necesidades de todos los niños, los jóvenes, las personas con discapacidad (...), las personas que viven con el VIH/SIDA, las personas de edad, los pueblos indígenas, los refugiados y los desplazados internos y los migrantes, entre otros” (ONU, 2015: 8). Asimismo, tiene “la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. (...) La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental” (ONU, 2015).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) directamente relacionados con el tema de estudio son el ODS 8 que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (ONU, s/f, a) y el ODS 10 para “reducir la desigualdad en y entre los países” (ONU, s/f, b). En éstos se promueve el acceso al empleo decente y las condiciones de trabajo, la erradicación de la discriminación y el empoderamiento de las personas con discapacidad.

1.2.2 Instrumentos normativos nacionales

1.2.2.1 Constitución Política del Perú

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Perú es el documento marco normativo por excelencia. En el artículo 7º se precisa que: “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a pesar de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”. Asimismo, los artículos constitucionales 2º sobre derechos fundamentales, 23º relacionado al trabajo y 59º concerniente al rol económico del Estado, establecen igualdad de derechos para todas las personas y garantizan la promoción de oportunidades para sectores que sufran cualquier desigualdad (Cachay, 2018:29-30).

1.2.2.2 Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento

El 13 de diciembre de 2012, se promulga la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973), cuyo Reglamento es emitido el 07 de abril del 2014 mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Tiene como finalidad: “establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, cultural y tecnológica” (Congreso de la República, 2012: 1).

El capítulo VI es el relacionado al trabajo y al empleo. En este se hace referencia al “derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás (...) con igualdad de oportunidades y de remuneración (Congreso de la República, 2012: 9), a la cuota de empleo en entidades públicas y privadas (Art 49), al “derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo (...) y deducción adicional de impuesto a la renta de tercera categoría sobre gastos de ajustes razonables” (Congreso de la República, 2012: 10).

El capítulo VII es el referido a las empresas promocionales de personas con discapacidad. En él se hace referencia a la definición, procedimiento de acreditación y beneficios que reciben estas empresas por contar por lo menos con un 30% de personal con discapacidad.

El artículo 70 está referido a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED). En él se incluyen las funciones que cumple este órgano municipal el cual es considerado uno de los principales actores de nuestro estudio.

1.2.2.3 Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018

Con el Decreto Supremo N° 007-2008 se estableció el Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018. Fue liderado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP y formulado en coordinación con los Ministerios de Trabajo y Promoción del Empleo, de Salud y de Educación.

Es el resultado del trabajo coordinado entre los diferentes sectores del Estado (...) y sobre la base de una estrecha relación con la sociedad civil, generando un amplio proceso participativo de consultas a nivel nacional, en donde las propias personas con discapacidad brindaron sus aportes que permitieron construir un Plan de Igualdad de Oportunidades acorde con sus expectativas, pero siendo consecuentes con las posibilidades reales de los sectores (CONADIS, 2008: 3).

A través del plan “se busca proteger y fomentar el disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, promoviendo el respeto a su dignidad inherente” (CONADIS, 2008: 3).

1.2.2.4 Decreto supremo N° 027-2007-PCM

Decreto que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional en las que se incluyen las municipalidades. El decreto: “establece que las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo” (Presidencia del consejo de ministros, 2007: 1).



CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Investigaciones previas

En el presente capítulo se realiza el análisis de tres tesis de gerencia social. La primera es de Del Águila Umeres: Análisis y Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. La segunda es de Cachay Espino, Ibáñez Carmona y Velarde Koechlin: El plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018 y la tercera es de Berrospi Merino: Factores que influyen en la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual a nivel local, en el distrito de Miraflores, 2014-2015. Estas tres tesis están enfocadas en las personas con discapacidad, pero no únicamente en la empleabilidad. Para efecto de nuestra tesis presentaremos los objetivos de cada una de ellas y los hallazgos principales.

De manera adicional, presentaremos el informe de Maldonado: Trabajo y discapacidad en el Perú, que detalla de manera muy completa el escenario laboral para las personas con discapacidad en nuestro país. Asimismo, nos referiremos a la tesis de Aragón Núñez y Higaldo Gstir: La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano, y al artículo de Velarde Talleri, Llinas Audet y Barboza Palomino: Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.

La tesis de Del Águila Umeres y la de Cachay Espino, Ibáñez Carmona y Velarde Koechlin analizan el Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (PIO). La primera analiza el plan del 2003 al 2008 y la segunda del 2009 al 2018. El objetivo general de la tesis de Del Águila Umeres es “identificar y analizar los factores limitantes en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación del PIO que impiden o han impedido que este plan sea eficiente y eficaz (para reducir los niveles de pobreza y exclusión que afecta a las personas con discapacidad)” (2011: 15). Para lograrlo, se utilizaron varios instrumentos tales como cuestionarios a los funcionarios públicos y a las personas con discapacidad, entrevistas semiestructuradas a profesionales expertos, a funcionarios públicos y al CONADIS. Se llegó a la conclusión que el PIO no es un plan eficiente y eficaz por tres factores principales: debilidades técnicas e institucionales; falta de conocimientos, prejuicios y falta de voluntad política por parte del Estado y la falta de participación y compromiso de las personas con discapacidad. Para solucionar estos problemas, el autor da una serie de recomendaciones que van en el sentido de “efectuar los cambios que se requieren para asegurar una aplicación eficiente y eficaz del Plan de igualdad de oportunidades, sobre la base de mecanismos idóneos de participación, así como de construcción de consensos y legitimidad” (Águila Umeres, 2011: 2).

En cuanto a la tesis de Cachay Espino, Ibáñez Carmona y Velarde Koechlin, se pretende averiguar si el “Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018 responde a las necesidades de las personas con discapacidad en el Perú” (2018: 9). Asimismo, se enfoca en tres aspectos específicos: la participación democrática, la promoción de la vida independiente y el acceso a la información y comunicación. Para ello utilizaron una metodología cualitativa basada en entrevistas, observaciones y análisis documental. Resultó que el PIO no responde adecuadamente

a las necesidades de las personas con discapacidad. En el marco de la participación democrática, no se han identificado espacios de participación en el PIO. En cuanto a la promoción de la vida independiente, las actividades existentes se encuentran en el campo de la educación y de la promoción del empleo, sin embargo, no existen otros tipos de actividades como el trabajo con las familias de las personas con discapacidad, la generación de autonomía en el hogar, la toma de decisiones, etc. Respecto al acceso a la información y comunicación, se encontraron insuficientes medidas para mejorar el nivel de acceso a ello (Cachay Espino, Ibáñez Carmona y Velarde Koechlin, 2018: 9-10).

Berrospi Merino en su tesis busca “analizar los factores que influyen en la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual a nivel local, en el distrito de Miraflores durante el año 2014-2015” (2017: 13). Para hacerlo, utilizó una metodología cualitativa basada en el estudio de caso, así como las siguientes técnicas: entrevistas semiestructuradas a las autoridades y funcionarios de la Municipalidad; entrevistas a los representantes de organizaciones de la sociedad civil que atienden a los jóvenes con discapacidad intelectual; historias de vida de los jóvenes con discapacidad intelectual y revisión documental. En este caso se identificó que “el desarrollo de habilidades individuales, las actitudes favorables de los actores locales sobre la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual y las habilidades gerenciales de los funcionarios municipales para la implementación efectiva de las medidas de accesibilidad e inclusión a nivel local, influyen de forma favorable en la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual” (Berrospi Merino, 2017: 9). Sin embargo, se identificó que la sobreprotección de los familiares, la desconfianza, las relaciones puntuales entre la Municipalidad y los jóvenes usuarios, son barreras para la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual. Las recomendaciones de la autora van por el fortalecimiento de la toma de decisiones y la autodeterminación de los jóvenes, asimismo por la capacitación del personal de la Municipalidad, la elaboración de herramientas adecuadas, y la participación de la sociedad civil (Berrospi Merino, 2017: 9).

Estas tres tesis nos dan pautas sobre cómo mejorar los programas diseñados para las personas con discapacidad. Son interesantes, nos dan elementos clave, pero no están enfocados en la empleabilidad. Es por esta razón que hemos analizado otros trabajos que se ajustan más al tema de la empleabilidad de las personas con discapacidad.

El Informe: *Trabajo y discapacidad en el Perú: Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad* es un informe bastante completo que tiene como objetivo “hacer una evaluación de lo avanzado hasta ahora en el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (Maldonado Zambrano, 2004: 27). En las conclusiones el autor expone el panorama de la situación de empleo de las personas con discapacidad y de todas las fallas que aún están por resolver. Se ha podido confirmar que pocos avances se han realizado para mejorar la situación de empleo de las personas con discapacidad. Existe mucha indiferencia y pocos recursos, lo que demuestra una falta de voluntad política. Sin embargo, las organizaciones de personas con discapacidad y de la sociedad civil actúan en diversos campos y si han tenido logros (Maldonado Zambrano, 2004: 190). Estas iniciativas proveen no solamente la inserción laboral, sino también bienestar, autoestima, control sobre sí mismo, etc.

Sería importante socializar estas experiencias para que se extiendan a más empresas y sectores en el Perú (Maldonado Zambrano, 2004: 201).

La tesis de Aragón Núñez e Higaldo Gstyr (2018) habla de la cuota de empleo de las personas con discapacidad. Su objetivo es el de identificar los elementos que afectarían la implementación de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, así como proponer recomendaciones. Para hacerlo, utilizaron una metodología cualitativa a través de entrevistas y revisión bibliográfica. En las conclusiones, se evidenció que las principales barreras a la implementación de esta ley son impuestas por la sociedad. Asimismo, no existen sanciones o algún mecanismo que obliga a las empresas a cumplir con el sistema de cuotas de empleo y con la Ley General de la Persona con Discapacidad en general. Las recomendaciones de las autoras abordan todos los sectores tales como salud, educación, atención temprana, investigación, desarrollo e innovación, accesibilidad universal, acceso a la justicia, políticas de inclusión, etc.

El artículo “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano” presenta una investigación que busca “caracterizar la inclusión de las personas con discapacidad (personas con discapacidad) en el mercado laboral peruano, desde la perspectiva de los representantes de empresas peruanas y personas vinculadas con la temática de la inclusión laboral de persona con discapacidad” (Velarde Talleri, Llinas Audet, Barboza Palomino, 2018: 64). Se utilizó una metodología mixta con una encuesta electrónica dirigida a 188 gerentes o personal de recursos humanos de empresas. Asimismo, se realizaron entrevistas semiestructuradas.

Los resultados cuantitativos de la investigación son reveladores. De las 188 empresas participantes solamente 0.084% de los trabajadores son personas con discapacidad. Este porcentaje varía según el tamaño de las empresas: las más pequeñas tienen 0.69% de personal con discapacidad, las pequeñas, 0.21%, las medianas 0.24% y las grandes 0.07%. Solamente 23 empresas respetan la ley que obliga a las empresas a que el 3% de sus trabajadores sean personas con discapacidad. Sin embargo, 169 gerentes (es decir, el 90%) dicen cumplir la ley (Velarde Talleri, Llinas Audet, Barboza Palomino, 2018: 67).

Las principales razones de los gerentes por no contratar personas con discapacidad son el costo de implementación de nuevas instalaciones, el trato diferenciado entre empleados, los problemas del trato al cliente y la disminución de la productividad. En cuanto a las ventajas de contratar personal con discapacidad se mencionan a la buena imagen de responsabilidad social, la integración social y la construcción de una representación social positiva. Asimismo, se buscó identificar las preferencias de contratación según los tipos de discapacidad. La mayoría tiene preferencia por la discapacidad física, siguen las discapacidades del habla, de audición y visual. Algunos mencionaron la discapacidad intelectual pero ningún gerente señaló la intención de contratar una persona con discapacidad mental (Velarde Talleri, Llinas Audet, Barboza Palomino, 2018: 68-69).

Por otra parte, se señaló que existen fallas en los mecanismos de inclusión, que deberían ser mejorados para ayudar a los empresarios a contratar e insertar a las

personas con discapacidad. Asimismo, existen todavía muchas representaciones sociales equivocadas cuando se habla de discapacidad (Velarde Talleri, Llinas Audet, Barboza Palomino, 2018: 70-71).

En resumen, esta investigación permitió ver que:

En el mercado laboral peruano un intento de formalización de la inserción de la persona con discapacidad a partir de la Ley 29973. Sin embargo, la implementación de la normativa muestra falencias, entre las cuales se resalta la inadecuada difusión de las ventajas a las que pueden acogerse empresas que insertan persona con discapacidad, así como la ausencia de mecanismos prácticos que permitan operativizar la ley. Lo expuesto se traduce en una baja inclusión laboral de las personas con discapacidad (Velarde Talleri, Llinas Audet, Barboza Palomino, 2018: 71).

2.2 Conceptos teóricos

2.2.1 Concepto de discapacidad

2.2.1.1 Definición

La OMS define la discapacidad como “todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales)” (2011: 4). Las Naciones Unidas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad también definen a la discapacidad en la misma línea: “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (ONU, 2006: 1).

Por otro lado, el INEI define a las personas con discapacidad como aquellas “que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas” (2018: 177).

2.2.1.2 Modelos

Agustina Palacios diferencia tres modelos: el de prescindencia, el rehabilitador y el social. El primero ve la causa de la discapacidad como algo religioso, o sea como la consecuencia del enojo de los dioses. En este modelo se prescinde de las personas con discapacidad marginándolos del resto de la sociedad (2015: 10).

El modelo rehabilitador ve la discapacidad como un déficit de la persona que se puede compensar rehabilitándolas. El fin de este modelo es normalizar a las personas con discapacidad, por ello no se valora la diferencia, más bien se trata de ocultar. “La discapacidad es considerada exclusivamente un problema de la persona, producido por

una enfermedad, accidente o condición de la salud, que requiere de cuidados médicos prestados por profesionales en forma de tratamiento individual. En consecuencia, el tratamiento de la discapacidad se encuentra encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, o un cambio en su conducta” (Palacios, 2015: 11-12). Este modelo conlleva un mayor reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad sin embargo está muy criticado también por enfocarse en la discapacidad solamente de su lado médico.

El tercer modelo, el modelo social, es el más actual que existe y deja de explicar la discapacidad “a partir de la “deficiencia” de la persona, para pasar a hacerlo a partir de las “deficiencias” de la sociedad, que se traducen en barreras incapacitantes” (Palacios, 2015: 14). Por ello, se ven las causas de la discapacidad como mayormente sociales. En este enfoque se considera a las personas con discapacidad como miembros de la sociedad que pueden aportar de igual forma que otras personas a la colectividad. Es un enfoque que está especialmente ligado a valorar los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la inclusión, etc. Ver la discapacidad como una construcción social y una forma de opresión social permite buscar soluciones hacia la sociedad y ya no hacia la persona con discapacidad (Palacios, 2015: 14-15).

Otros autores también ven a la discapacidad como una construcción social. Daniel Salas Díaz retoma la definición de la construcción social de Berger y Luckmann para aplicarla a la discapacidad. Según Berger y Luckmann “el orden social no forma parte de la ‘naturaleza de las cosas’ y no puede derivar de las leyes de la ‘naturaleza’. Existe solamente como producto de la actividad humana” (1968: 71). Las construcciones sociales se dan por los procesos de institucionalización, de hecho, los individuos se ven asignados roles que les permiten participar en la sociedad. “Al desempeñar ‘roles’ los individuos participan en un mundo social; al internalizar dichos ‘roles’, ese mismo mundo cobra realidad para ellos subjetivamente” (1968: 96). Con esta visión, “las personas pasan de ser objetos de la caridad a ser sujetos de derecho, lo que significa que son y deben ser reconocidos como ciudadanos” (García Ruiz, 2005: 236).

En el caso de la discapacidad vista como una construcción social, las limitaciones no vienen del individuo sino del contexto social que pone barreras a la persona con discapacidad. “En consecuencia, la comunidad tiene una responsabilidad frente a las personas con discapacidad no sólo en cuanto a asistencia, sino en lo que respecta a la institucionalización formal o informal respecto a la desventaja que la configuración misma de la sociedad genera” (Salas Díaz, 2015: 41). Geva López apoya esta idea diciendo que “será el entorno el responsable de potenciar un desarrollo social y personal adecuado, a partir de encaminar la corresponsabilidad social hacia la autodeterminación de las personas, aportando autonomía al individuo, a nivel social y personal” (2011: 3).

En cuanto a la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe mundial sobre la discapacidad propone un modelo que combina el modelo médico (que corresponde al modelo rehabilitador según Palacios) y el modelo social. “Se necesita un enfoque equilibrado que le dé el peso adecuado a los distintos aspectos de la discapacidad” (2011: 4). Este enfoque equilibrado, lo llamaron modelo biopsicosocial.

Para efectos de esta investigación utilizaremos el modelo social de la discapacidad.

2.2.1.3 Barreras

La OIT define las barreras como “algo presente o ausente en el entorno que impide a una persona realizar una tarea o una actividad.” Añaden que “las barreras son creadas colectivamente desde el entorno y en ningún caso son atribuibles a la discapacidad, ni residen o se originan en la persona con discapacidad” (2019: 8). En esta parte de la definición volvemos con el concepto que describimos anteriormente de construcción social.

Las barreras más representativas son las actitudinales, las de comunicación y las barreras físicas del entorno (arquitectónicas, transporte, etc.) En el caso del empleo, diversos estudios han encontrado que las barreras relacionadas al entorno, actitudinal e institucional imposibilitan la participación e inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. A lo anterior se suman los prejuicios, los estereotipos, los tabúes y el paternalismo (2019: 8).

En lo que respecta a las barreras físicas, no sólo están relacionadas al acceso a los ambientes físicos, sino también al acceso a la información en lengua de señas, en braille, en audio, etc. Asimismo, las barreras pueden ser organizativas y administrativas, actitudes negativas a través de imágenes negativas, lenguaje negativo, etc. Todas estas barreras tienen consecuencias negativas sobre las personas con discapacidad como la baja autoestima y un menor grado de participación.

Los conceptos de ajustes razonables y diseño universal, mencionados en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y que han sido recogidas en la Ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad, buscan precisamente eliminar las barreras físicas promoviendo entornos diseñados, modificados y adaptados accesibles para todas las personas sin importar su condición, en igualdad de condiciones.

De allí que es importante buscar diseños accesibles, señalización sensorial, servicios de salud especializados, rehabilitación, educación, apoyo, intérpretes, retretes, ascensores, software, etc. (OMS, 2011: 4-7).

Por otro lado, los estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad son barreras estructurales que tienen un impacto transversal en las otras barreras. Verlas como personas incapaces o inútiles les quita oportunidades, menoscaba su autoestima y las sumerge en el dolor y sufrimiento (2019: 9).

2.2.2 Enfoque de derechos

La primera frase del preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos recalca la dimensión universal de los derechos humanos, así como la dimensión intrínseca de la dignidad: “Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, ...” (ONU, 1948: 1). Asimismo, el primer artículo plantea que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...” (ONU, 1948: 2). Aquí podemos entender que “la dignidad es

consustancial a la persona en virtud de su igual humanidad” (Urien Ortiz, 2016: 46). O sea, el hecho de ser seres humanos nos da una igual dignidad.

Asimismo, se encuentran definiciones muy prometedoras del enfoque de derechos como la siguiente: “De manera sucinta, el enfoque de derechos plantea que los individuos deben reconocerse, asumirse y ser considerados como sujetos de derechos fundamentales inalienables e irrenunciables. El desarrollo está orientado hacia los intereses del pueblo, a partir de procesos de gerencia y gestión social en los que las comunidades tienen el poder de definir y decidir sus derroteros para su desarrollo” (Parra Cusan y Palacios Sanabria: 2007: 102).

Sin embargo, veremos a continuación, que el enfoque de derechos tal como está planteado en nuestra sociedad no es inclusivo para las personas con discapacidad ya que se basa en las capacidades de las personas para tener sus planes de vida y sobre el papel que estas tienen en la sociedad (Cuenca: 2012: 105). Para un mejor entendimiento, presentaremos las teorías sobre la justicia de Rawls y Nussbaum. Luego definiremos las injusticias, seguidas por el enfoque de dignidad y de equidad. Finalmente analizaremos propuestas de revisión del enfoque de derechos.

2.2.2.1 La justicia social de Rawls

La teoría de justicia social de Rawls se basa en dos principios. “El primero es el de la igualdad de libertades, que propone que todos los individuos tienen derecho a la mayor cantidad de libertades en la medida que esto sea beneficioso para la sociedad en conjunto y que pueda aplicarse a todos y todas. El segundo es el principio de diferencia que propone que las desigualdades son aceptables siempre y cuando compensen en beneficio de los más desfavorecidos (Rawls, 1971: 81-86)” (EQUIDAD PARA LA INFANCIA, 2017).

El primer principio que trata sobre la libertad defiende la igualdad de libertades, así como su maximización. El tema de libertades es muy importante ya que se consideran como necesarias para tener un proyecto de vida, para la autoestima y la autorrealización. En cuanto al segundo principio, permite obtener un mayor bienestar para todos (Caballero, 2006: 11). Se puede decir que, “a grandes rasgos la teoría de Rawls considera que los principios de justicia que son objeto de un acuerdo entre personas racionales, libres e iguales en una situación contractual justa, pueden contar con una validez universal e incondicional” (Caballero, 2006: 2).

Es en este resumen de la teoría de justicia de Rawls que se identifica un problema. Se menciona que, para obtener libertades, imprescindibles para ser plenamente considerados como personas dignas, es necesario ser personas racionales. Ser racionales permite obtener la capacidad para un sentido de la justicia y la capacidad para una concepción del bien. “Estas dos capacidades permiten, según Rawls, concebir a las personas como “libres”, y, además, la posesión de dichos poderes “en el grado mínimo requerido” para ser miembros plenamente cooperantes de la sociedad hace a las personas iguales” (Cuenca, 2012: 106).

Sin embargo, las personas con discapacidad que no cumplen con el grado mínimo requerido de racionalidad no pueden ser consideradas como sujetos de justicia, por lo que son excluidas del modelo presentado por Rawls (Cuenca, 2012: 106).

2.2.2.2 La justicia y el enfoque de capacidades de Nussbaum

El enfoque de las capacidades de Nussbaum, enfatiza sobre la importancia del respeto de los derechos básicos de los seres humanos. No hay que confundir las capacidades de Nussbaum con ser capaz de algo. Para ella, hay 10 capacidades básicas que son las condiciones necesarias para poder vivir una vida digna y elegir sus proyectos de vida. Por ello la sociedad, para ser justa, debe poder garantizar las 10 capacidades. Pese a que Nussbaum quiso ser inclusiva con las personas con discapacidad, en el caso de que no se pueda dar los recursos necesarios a las personas para desarrollar estas 10 capacidades básicas en el nivel mínimo requerido, estas son excluidas de la participación plena en la sociedad, por lo que carecen de dignidad, tal como lo dice Cuenca: “Sin embargo, finalmente, el enfoque de Nussbaum se muestra mucho menos inclusivo de lo que a priori se declara, al menos para algunas personas con discapacidad. Su esquema falla a la hora de reconocer la plena dignidad de las personas con discapacidad cuyo nivel de funcionamiento en las capacidades básicas se sitúa por debajo del umbral mínimo universal y excluye a estos individuos de la participación plena en la sociedad” (2012: 111).

2.2.2.3 Las injusticias

Después de haber analizado los problemas de las teorías sobre la justicia de Rawls y Nussbaum, se entiende que el trato que la sociedad da a las personas con discapacidad es injusto, ya que, de alguna manera, se divide a las personas entre las “normales” y las “anormales”, las “capaces” y las “incapaces”.

En sí, estas injusticias nacen del contrato social como lo dice Nussbaum. De hecho, este contrato está hecho inicialmente sólo por y para los hombres, además de ser orientado a su propio beneficio. Esto implica la no inclusión de las mujeres, los niños, las personas con discapacidad o dificultades, la naturaleza, los animales, etc. La razón de la ausencia de tantas categorías de la población es simple: como el contrato social está enfocado a la producción, solo los más productivos de la sociedad pueden ser parte integral de él. Los demás intentan tener su lugar en el contrato, en algunos casos lo logran de manera parcial y en otros no. En este análisis que hace Nussbaum del contrato social, podemos ver cómo se desarrollan las injusticias (Di Tullio, 2013).

Otra autora que nos habla de injusticias es Fraser (2000). Ella diferencia las injusticias socioeconómicas de las injusticias culturales. Las primeras están implantadas en la estructura económica y política de la sociedad. Corresponden a la explotación, a las desigualdades económicas, a la privación material, etc. Las segundas están presentes en los modelos sociales tanto de representación, interpretación y comunicación. Acuden a la dominación cultural, la falta de reconocimiento y de respeto a grupos de la población. Fraser nota que estos dos tipos de injusticia se han generalizado en la sociedad y que, por lo tanto, se deben solucionar. Asimismo, aunque la autora los diferencia en su marco teórico, en la realidad las dos formas de injusticia se entrecruzan y se refuerzan una a

la otra, es como un círculo vicioso. La autora habla de comunidades bivalentes cuando grupos de la población sufren de una combinación de dos tipos de injusticias.

Las dos autoras van en la misma dirección ya que el contrato social excluyente tal como lo describe Nussbaum provoca injusticias de los dos tipos que define Fraser. Las personas que no son totalmente incluidas al contrato social no producen igual que las demás así que sufren injusticias socioeconómicas, asimismo, no son parte plena de la sociedad, de las decisiones políticas, de la red social, en este sentido sufren también las injusticias culturales. Las soluciones que las dos autoras van a proponer ponen el ser humano y su dignidad al centro.

2.2.2.4 La dignidad

Por todo lo presentado anteriormente, podemos decir que es importante enfocar la inclusión de las personas con discapacidad en el marco del enfoque de dignidad ya que como lo dice Cuenca, “las personas con discapacidad suelen ser tratadas en la teoría de los derechos como objetos morales, como recipientes pasivos que merecen atención, asistencia y cuidado, pero no como agentes morales activos que merecen poder elegir y desarrollar sus propios planes y proyectos de vida” (2012: 114). Esto es problemático ya que favorece el paternalismo y la sobreprotección lo que impide a las personas con discapacidad desarrollar su autonomía.

Por lo tanto, es importante entonces definir la dignidad. En el texto de la Asamblea General de la ONU: “El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta” podemos ver que definen la dignidad como “acabar con la pobreza y luchar contra las desigualdades” (ONU, 2014: 19).

En cuanto a Kant, él define a una persona digna como: “quien posee un valor incondicionado que le hace ser fin en sí” (Etxeberria, 2011: 34). Etxeberria aclara esta definición diciendo que una persona tratada con dignidad es un fin y no un medio, es decir que tiene valor en sí y no solo como un instrumento por ejemplo de producción. Gracias a estos aportes, podemos definir la dignidad humana como el fin buscado por todos los seres humanos al que se puede llegar gracias a las capacidades básicas, al reconocimiento y a la igualdad de oportunidades dados por la sociedad.

Intentemos aplicar este concepto a las personas con discapacidad. La ONU promulgó una Convención Internacional sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad en el 2006. Esta convención reconoce que la discriminación de las personas con discapacidad vulnerabiliza la dignidad de estas personas y recuerda que la Declaración Universal de Derechos Humanos otorga a todos los derechos a la dignidad. Por ello están “convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados” (ONU, 2006: 4). El propósito de esta Convención es promover el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad.

Sin embargo, como lo plantea Urien Ortiz reconocer el derecho a la dignidad de las personas con discapacidad es importante, pero su aplicación en la vida real no es tan sencilla ni automática, es más bien un proceso complejo tanto psicológico, moral como social. Por ello dice que las Declaraciones de la ONU son “un punto de partida para la oportunidad de vida plena en la vida cotidiana de las personas con DID (discapacidad intelectual o del desarrollo) en tanto seres igualmente humanos” (2016: 46). Para esta autora, la solución se encuentra en el concepto de igualdad de oportunidades que se puede dar solo si el Estado evita las injusticias. Etxeberria también reconoce que las declaraciones no bastan sin embargo dice que allí se plasma con claridad que “en la dignidad, en su reconocimiento efectivo, está la clave, la referencia fundamental y fundamentadora de los derechos y deberes en juego” (2011: 36).

En este punto podemos enlazar con lo que definimos antes, de hecho, si analizamos la situación de las personas con discapacidad, podemos ver que sufren de injusticias. Primero no hacen parte del contrato social como lo define Nussbaum. Segundo, pueden ser consideradas como una comunidad bivalente de Fraser ya que sufren de injusticias tanto socioeconómicas como culturales. Por ello es importante encontrar soluciones de reconocimiento, de redistribución y respetar sus derechos básicos para que puedan vivir plenamente con dignidad. Fraser habla del reconocimiento que corresponde a una reevaluación de las identidades marginadas y denigradas para valorar positivamente la diversidad cultural. Su solución busca reestructurar profundamente las relaciones tanto de producción como de reconocimiento desdibujando la diferenciación de grupo.

Urien Ortiz, como Fraser, piensa en estrategias redistributivas y de reconocimiento que ella llama “redes generadoras de autorrespeto”. “Debemos construir una noción común de justicia y solidaridad que posibilite la vida digna de todos los seres humanos, de manera que cuenten con los recursos suficientes para llevar a cabo su proyecto de vida plena elegida en un contexto de igualdad de oportunidades” (2016: 52).

Asimismo, no solo basta con reconocer a las personas con discapacidad para que tengan dignidad, es necesario también intercambiar capacidades sin tratar de cambiarlas a nuestra imagen sino aprender de ellos. Concluimos con el concepto de dignidad humana con una frase llena de esperanza de Etxeberria: “porque somos sujetos de dignidad, debemos respetar y apoyar mutuamente nuestras autonomías, y porque somos autónomos somos sujetos de dignidad. Es esta realidad y este principio de autonomía individual la referencia clave para disfrutar de todos los derechos civiles, políticas y sociales” (2011: 40).

2.2.2.5 La equidad

Otro concepto importante de mencionar es la equidad.

“El enfoque de equidad está orientado a la atención de las poblaciones más desventajadas (...), como mecanismos que impiden una real movilidad social y que perpetúan los ciclos de pobreza intergeneracional. (...) De acuerdo con la teoría de capacidades, cada individuo nace con la posibilidad de alcanzar su máximo potencial, pero se enfrenta a obstáculos que niegan las oportunidades necesarias para permitir su realización” (EQUIDAD PARA LA INFANCIA, 2017).

El concepto de equidad se ubica en el Reporte de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005), y en el Report on The World Social Situation de UNRISD. De estos documentos se desprende que el enfoque de equidad “se caracteriza fundamentalmente por centrarse en la atención de las poblaciones más vulnerables, con la finalidad de superar múltiples privaciones que no son producto exclusivo de carencias materiales” (EQUIDAD PARA LA INFANCIA, 2017).

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se refiere a la equidad como “un principio ético y de justicia”. Según la CEPAL, la equidad “defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas sin distinción, solo adaptándose en casos particulares, a los que plantean objetivos para avanzar hacia una sociedad más justa” (Mokate, 2002).

La inclusión social es un concepto estrechamente ligado a la equidad. La CEPAL define a la inclusión social como el “proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad” (CEPAL, 2014).

En toda sociedad democrática, una persona, con o sin discapacidad, tiene el derecho de “recibir educación, capacitación y atención médica de calidad, siempre que lo requiera, a bajo costo, o sin costo alguno. Tiene, además, el derecho de encontrar un trabajo digno y de ejercer una profesión bien remunerada en un ambiente de equidad” (Gómez, s/f).

Sin embargo, si para las personas que no tienen discapacidad física o mental, estos derechos son difíciles de exigir, para las personas con discapacidad es casi una tarea titánica.

Debemos reconocer, que las personas con discapacidad enfrentan en su vida diaria una serie de situaciones que los ponen en desventaja. No es posible alcanzar una verdadera justicia distributiva con equidad, a menos que se reconozcan estas desventajas (Sen, 2004).

Amartya Sen muestra que no resulta justo, ni es un criterio de equidad para las personas con discapacidad, que se hagan distribuciones idénticas de ingresos para las personas con y sin discapacidad, ya que en la práctica las personas con discapacidad reciben menos. (...) Para poder evaluar si realmente se está haciendo una distribución justa de los bienes sociales primarios, se debe tener en cuenta las circunstancias especiales que suelen afrontar las personas con discapacidad. Y esto (...) es algo que por lo general no se tiene en cuenta (DEL AGUILA UMERES, 2011: 122).

2.2.2.6 Revisión del enfoque de derechos

Para hacer una revisión del enfoque de derechos, primero es necesario considerar a la discapacidad como una construcción social que está dada por una situación que mezcla

factores sociales e individuales. Asimismo, es necesario generalizar el enfoque de derechos, es decir, considerar realmente que las personas con discapacidad tengan los mismos derechos que los demás (Cuenca, 2012: 116-117).

Esto significa que: “no basta con integrar a las personas con discapacidad en la teoría de los derechos tal cual está diseñada, esto es, para un titular abstracto e ideal – en lo que nos interesa para las personas sin discapacidad – sino que es necesario incluir a las personas con discapacidad en un discurso de los derechos adaptado a las necesidades de todos, tarea que precisa rediseñar este discurso en algunos aspectos relevantes” (Cuenca, 2012: 119).

La meta de este nuevo diseño es otorgar a las personas con discapacidad la posibilidad de tomar sus propias decisiones y participar en la sociedad. Por ello es necesario acabar con la jerarquización de las capacidades y la falsa idea de que existe un nivel mínimo de capacidades, especialmente capacidades de razonar, sentir o comunicar, para tener dignidad (Cuenca, 2012: 121). “Una teoría de los derechos no excluyente para las personas con discapacidad ha de tener en cuenta el valor de las capacidades, el respeto a su diversidad y el origen de los límites en las capacidades” (Cuenca, 2012: 121).

Para lograrlo, se puede proponer un enfoque de derechos que toma en cuenta criterios más extensos y neutros como la capacidad de expresar su voluntad. Asimismo, se podría considerar la potencialidad que tienen las personas para desarrollar sus habilidades y talentos, tal como lo propone Cuenca: “no debe orientarse a establecer un nivel estándar de capacidades básicas, ni una estimación de costes, sino a justificar la obligación de dotar de recursos que permitan que todas las personas puedan desarrollar su propio potencial y sus talentos individuales aunque ese potencial pueda ser diferente y desigual y reconocer su autonomía para dirigir su propio desarrollo moral” (2012: 125).

Por otro lado, como lo dicen Parra Dussan y Palacios Sanavria (2007: 102) es necesario incluir la participación de las personas con discapacidad en la definición de las políticas y en la toma de decisiones que les concierne. “Al introducir este concepto se procura cambiar la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos que tengan el derecho a demandar determinadas prestaciones y conductas” (Parra Dussan y Palacios Sanavria, 2007: 103).

2.2.3 Concepto de inclusión

Es importante no confundir inclusión con integración. La integración va de la mano con el modelo médico o rehabilitador de la discapacidad. Es decir que se sigue pensando de manera dicotómica entre lo normal y lo anormal, por lo que las personas con discapacidad deben rehabilitarse para poder entrar en lo “normal”. A pesar de querer integrar a las personas con discapacidad en la sociedad, se sigue pensando que son diferentes.

En cuanto a la inclusión, es un concepto mucho más abierto que se refiere a una actitud, a una forma de sentir y de valorar (García Ruiz y Fernández Moreno, 2005) y que busca transformar las normas sociales. “La inclusión no es una estrategia destinada a ayudar

a las personas a encajar en los sistemas y las estructuras existentes en nuestras sociedades: la inclusión propone transformar estas estructuras y estos sistemas para hacerlos mejores para todos. La inclusión significa crear un mundo mejor para todos” (Inclusión Internacional).

Las Naciones Unidas definen la inclusión de la discapacidad como: “la participación significativa de las personas con discapacidad en toda su diversidad, la promoción de sus derechos y la consideración de perspectivas relacionadas con la discapacidad, de conformidad con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (ONU, 2019: 23).

Asimismo, en el seminario internacional: Inclusión social, discapacidad y políticas públicas, Lena Saleh habla de la inclusión como:

La inclusión es un proceso, una interminable búsqueda de la comprensión y respuesta a la diversidad en la sociedad.

La inclusión concierne a la identificación y reducción de barreras, barreras que ponen obstáculos a la participación.

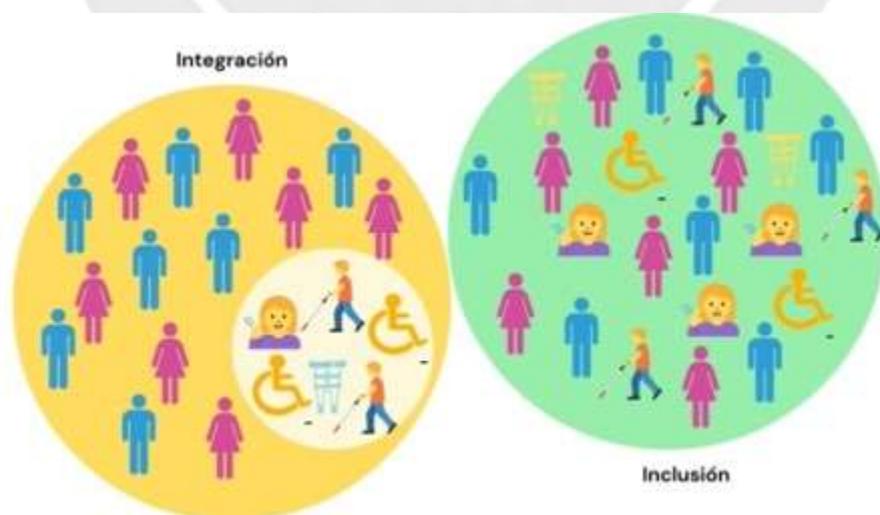
La inclusión es aprender a vivir, aprender y trabajar juntos; es compartir las oportunidades y los bienes sociales disponibles.

La inclusión no es una estrategia para ayudar a las personas para que calcen dentro de sistemas y estructuras existentes; es transformar esos sistemas y estructuras para que sean mejores para todos.

La inclusión no es centrarse en un individuo o grupo pequeño de niños y adultos para quienes hay que desarrollar enfoques diferentes de enseñanza y trabajo o proveer asistentes de apoyo (Sale, 2005: 16).

La diferencia entre integración e inclusión se puede representar como la imagen siguiente:

Figura N° 11: Integración versus Inclusión



Elaboración propia

En este sentido, para las personas con discapacidad es importante que, además de ser respetadas y por consiguiente no discriminadas, puedan también recibir apoyo y

asistencia. Sin embargo, aún existen muchas barreras para que las personas con discapacidad puedan ser realmente incluidas:

La inclusión social, sentirse perteneciente a un grupo, a una comunidad, que te respeta como persona plena en dignidad, es un derecho actualmente reconocido, pero claramente existen aún muchas barreras mentales, actitudinales, para que ese derecho se haga plenamente efectivo. Esta inclusión efectiva mejorará conforme las personas con discapacidad intelectual asuman más roles sociales valorados y conforme la sociedad valore más el papel de contribución de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo al enriquecimiento moral y al bienestar de la sociedad” (Tamarit Cuadrado y Espejo Leal, 2013: 27).

En la misma línea que estos autores, García Ruiz y Fernández Moreno (2005) también mencionan la necesidad de la participación de las comunidades con discapacidad para poder cambiar las normas y los valores que hasta ahora restringen el acceso, la autonomía y la dignidad de las personas con discapacidad. Esta participación puede incluir la vida profesional, económica, social, política, educativa, etc. Sin embargo, la inclusión no necesariamente debe ser laboral o educativa, también puede ser de otro tipo. “Para muchos la inclusión social es simplemente sentirse bien y hacer parte de, incluido es ser feliz” (García Ruiz y Fernández Moreno, 2005: 245).

Podemos concluir que la inclusión necesita de igualdad y de reconocimiento de la diferencia, por ello, García Ruiz y Fernández Moreno proponen políticas públicas de reconocimiento de las personas con discapacidad con un enfoque especial en el empoderamiento, la autonomía y la autodeterminación, temas que desarrollaremos más adelante: “Las respuestas de inclusión social, requieren de unas propuestas políticas democráticas del reconocimiento de todos los sujetos como protagonistas, lo que implica la redistribución de poder, movilización social, empoderamiento de los grupos, y la autonomía y autodeterminación de los sujetos” (García Ruiz y Fernández Moreno, 2005: 245).

2.2.3.1 La inclusión laboral

Las barreras mencionadas anteriormente refuerzan el círculo vicioso de pobreza en el cual muchas personas con discapacidad viven. Una forma de reducir la pobreza y la exclusión de las personas con discapacidad es insertándolas en el mercado laboral. Sin embargo, aunque muchas “personas con discapacidad a menudo tienen las habilidades requeridas (gran lealtad y una tasa de absentismo muy baja) y cada vez más empresas consideran que contratar a personas con discapacidad es eficiente y rentable” (OMS, 2011: 266) existen muchas barreras para su inserción laboral. Entre ellas podríamos nombrar la falta de acceso a la educación, la falta de acceso físico al trabajo, la falta de información, una visión errónea de la discapacidad tanto de los empleadores como de las mismas personas con discapacidad y sus familiares, la discriminación, etc.

Asimismo, como lo menciona la OIT, la combinación de múltiples barreras dificulta aún más la obtención de un empleo para las personas con discapacidad y les deja en una situación de exclusión. Estas barreras pueden ser de tipo ambiental / del entorno, actitudinal e institucional (2019: 8).

Sin embargo, es necesario buscar acciones para disminuir estas barreras ya que el trabajo es una parte muy importante de la vida social en nuestra sociedad. De hecho, como lo dice Juan Somavía, el director general de la OIT: “Todos los días se nos recuerda que, para todos y todas, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades” (O’Reilly, 2007).

Asimismo, Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama van en la misma línea: “El trabajo en general, es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación. Por medio del trabajo se alcanza el bienestar, el sustento económico y la vida autónoma” (2016: 112).

En caso de las personas con discapacidad, es importante entonces que puedan ser incluidos en la vida laboral con la finalidad de ser plenamente considerados como personas y alcanzar la autonomía y el bienestar. Se ve entonces la necesidad de “construir una sociedad que incluya a todos y a todas ofreciendo oportunidades en el mercado promoviendo la innovación y la inclusión laboral” (Vidal Espinoza y Cornejo Valderrama, 2016: 114).

2.2.3.2. La inclusión económica

A través del gobierno central se debe llevar a cabo políticas para promover la inclusión económica de las personas con discapacidad, de manera tal que incrementen su productividad y así mejoren su capacidad para generar ingresos de manera autónoma.

Asimismo, al ser las personas con discapacidad parte de la PEA, es importante preguntarse qué tanto se encuentran incluidas económicamente cuando ya consiguieron un trabajo. De hecho, no sólo basta con tener un empleo, sino que éste debe ser decente, es decir que corresponda a las habilidades e intereses de las personas, sostenible en el tiempo y con un sueldo justo de manera tal que le permita tener independencia económica. En el modelo de gestión local para la inserción laboral de personas con discapacidad, las Naciones Unidas definen al trabajo decente como: “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social. Libertad de expresión y organización e igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres.” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020e: 21)

Sin embargo, tal como se analizó en el capítulo anterior, muchos trabajadores con discapacidad no tienen empleos calificados, son independientes, reciben un sueldo inferior a la remuneración mínima vital, sus puestos de trabajo no se adecúan a sus necesidades o son permanentemente discriminados. En este contexto, es importante buscar acciones para sensibilizar y dar a conocer a los empleadores los derechos de las personas con discapacidad con la finalidad de que puedan brindar empleos dignos.

2.2.3.3 Participación y ciudadanía

Según las Naciones Unidas, la participación es: “un proceso por el cual las personas se capacitan y consiguen llegar a estar activa y genuinamente implicadas en definir los asuntos que les preocupan, tomar decisiones sobre factores que afectan a sus vidas, fomentar y hacer efectivas políticas, planificar, desarrollar y prestar servicios y adoptar medidas para lograr cambios” (WHO, 2002: 10).

En sí, la participación da a las personas una identidad colectiva y les permite ser ciudadanos. La ciudadanía tiene tres elementos claves: los derechos y las obligaciones; el sentimiento de pertenencia y la oportunidad de participar en la comunidad. Es a la vez un estatus y un proceso como lo dice Gova López: “” Estatus” que supone el reconocimiento jurídico y legal, y por lo tanto una práctica efectiva de los derechos y obligaciones (...) “proceso”, que abarcaría las competencias ciudadanas y la participación social, a partir de la accesibilidad y universalidad de los espacios de participación” (2011: 6).

Esta autora habla de la ciudadanía activa como una manera de “potenciar la participación en los espacios públicos y comunes, siendo esta participación el eje de un aprendizaje encaminado a ejercerla, con el objetivo de que las personas puedan expresar sus necesidades y reivindicar sus derechos” (Geva López, 2011: 6). En sí, la ciudadanía activa permite dar un sentimiento de pertenencia, el cual se adquiere a través de la participación y del reconocimiento. En cuanto a las personas con discapacidad, a menudo no pueden participar plenamente en la vida social por lo que su ciudadanía y por lo tanto su calidad de vida y dignidad son amenazados (Geva López, 2011: 8).

La Guía de participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo define lo que es la participación para las personas con discapacidad. Esta guía se hizo de manera participativa. La participación es: “influir, que las demás personas tengan en cuenta tu opinión: en tu vida, en la asociación y en la sociedad. Participar es una decisión de cada persona. Tú participas donde quieres y en lo que quieres. Participar es implicarte en los distintos ámbitos de la vida. Participar se relaciona con el funcionamiento de una persona en la sociedad” (FEAPS, 2013: 8). En sí, corresponde a ser parte activa de la sociedad y permite cambiar las cosas. En el ámbito personal y familiar se puede participar dando opiniones, deseos y respetando a los demás miembros. En el ámbito asociativo, la participación puede incluir la decisión sobre las tareas que uno quiere hacer, la participación en las reuniones, la colaboración para hacer programas y actividades, etc. En cuanto al ámbito más amplio de la sociedad, se trata de votar, elegir, acudir a reuniones de la comunidad, participar en asociaciones, acceder y disfrutar de la cultura o del deporte, etc. (FEAPS, 2013: 14).

La necesidad para las personas con discapacidad es de:

[...] pasar de la concepción de ciudadano y ciudadana como destinatario de unos derechos a coautor de esos derechos, con una responsabilidad de acción y de cambio. Podemos decir, que el objetivo de trabajar hacia esta ciudadanía es que las personas con discapacidad intelectual sean responsables, críticas, activas y comprometidas con

su entorno, bajo un alto grado de autonomía personal. Siendo esta implicación la que ayude a la persona a conseguir una mayor calidad de vida (Geva López, 2011: 6-7).

2.2.4 Autodeterminación y autonomía

Según Tamarit Cuadrado y Espejo Leal, el concepto de autodeterminación va de la mano con el de la participación. De hecho, “la participación implica tener control sobre lo que ocurre y tomar decisiones para mejorar la realidad” (2013: 27). Asimismo, añaden que “con la autodeterminación se persigue que la persona tome el control de su vida y sea la protagonista en el diseño de su proyecto singular de felicidad” (2013: 27). En este sentido, se puede enlazar la autodeterminación y la autonomía.

En cuanto a Wehmeyer, él define la conducta auto determinada como las “acciones volitivas que capacitan al individuo para actuar como el agente causal primario de su propia vida y para mantener o mejorar su calidad de vida” (2006: 9). Es decir que las acciones y comportamientos de las personas son causados por ellos mismos y no por otros ya que ellos tienen la libertad de ser el agente causal de su vida. En cuanto a las personas con discapacidad, es claro que, dependiendo del tipo y la severidad de la discapacidad, no pueden ser agentes causales en todos los aspectos de su vida, sin embargo, es importante promover y maximizar la participación de estas personas en cada momento, por ejemplo, dejándoles expresar sus preferencias.

Cuenca también enfatiza la importancia de “promover y maximizar la autonomía, no negarla, entorpecerla o impedirla” (2012: 130). Para ella, la autonomía es una meta a la que hay que llegar y por esta razón es necesario, a parte de combatir las barreras, dar un apoyo y asistir a las personas con discapacidad para que ellas tomen sus propias decisiones. En realidad, se habla de potenciar la autonomía a través del acompañamiento y del empoderamiento de las personas con discapacidad. Como lo dice Cuenca: “las personas con discapacidad se contemplan como sujetos morales, y no como objetos, que no pueden ser ignorados en la discusión ética, como individuos plenamente dignos que merecen poder decidir autónomamente – con los apoyos y con la asistencia necesaria – sobre su destino y sus opciones de vida” (2012: 132).

2.2.4.1 Acompañamiento y empoderamiento

Para poder poner en práctica la autodeterminación y la autonomía, es necesario buscar técnicas para empoderar a las personas con discapacidad. Por ello, se definirá el empoderamiento y se presentará la técnica del acompañamiento como potencial camino para lograr la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.

El empoderamiento es una noción polisémica que nació en los años 2000. Se trata del poder y/o del proceso de aprendizaje que nos permite acceder al poder. Puede corresponder a un estado o a un proceso, puede ser individual o colectivo, social o político. Este concepto se divide en tres ejes principales: la autorrealización y la emancipación de los individuos, el reconocimiento de las comunidades, la acción política que busca los cambios sociales (Bacqué y Biewener, 2013).

Según Martínez: “el empoderamiento es un constructo que comprende atributos del ser como sentido de competencia, de influencia y de autoeficacia, que ponen en marcha recursos psicológicos que posibilitan realizar comportamientos orientados al logro de resultados y metas determinadas” (2013: 299). Esta definición se refiere a la dimensión personal del empoderamiento y permite lograr proyectos de vida personales a través del desarrollo de capacidades por ello la autora añade que “está dirigido a ayudar a la autodeterminación y autonomía, para que pueda ejercer más influencia en la toma de decisiones y de esta forma, mejorar su autoestima, autonomía y en general, la calidad de vida” (Martínez, 2013: 299).

En el caso de las personas con discapacidad, es importante buscar estrategias para que puedan empoderarse ya que permitirá desarrollar su autodeterminación así como su inclusión en la sociedad como lo menciona Wallerstein: “Las estrategias más efectivas de empoderamiento son aquellas que construyen y refuerzan una auténtica participación asegurando la autonomía en la toma de decisiones, el sentido de comunidad y los lazos locales, y el empoderamiento psicológico de los propios miembros de la comunidad” (2006: 5). Sin embargo es necesario recalcar que el empoderamiento no se logra de manera rápida, sino que se trata de un proceso y de un conjunto de factores y actividades para lograrlo.

En este sentido se proponen la técnica del acompañamiento para ayudar a empoderar a las personas con discapacidad. El acompañamiento según Ion y Ravon (2002: 80-83) es de hacer una parte del camino con el otro y no por él o a pesar de él. Es decir que con este enfoque se considera a la persona por sí misma y se le reconoce su capacidad de actuar. Sin embargo, para poder practicar el acompañamiento en los programas sociales es imprescindible tener el apoyo de la sociedad y de los beneficiarios también. Asimismo, los profesionales de los programas sociales deben involucrarse de forma más personal. La relación entre el profesional y el beneficiario es determinante para esta práctica.

En el acompañamiento hay lugar para los deseos, los proyectos, el desarrollo de capacidades, el empoderamiento, etc. Lo más importante es ayudar al beneficiario a encontrar la motivación y responsabilizarlo. El beneficiario debe tener un proyecto y estar activo. Por ello debe definirse a sí mismo, construir su identidad siempre con la ayuda del profesional.

Esta práctica es una herramienta de transición para los profesionales para llegar a la inclusión de los beneficiarios en la sociedad. Este concepto va de la mano con la autodeterminación y la autonomía. De hecho, a través de su ayuda el profesional busca movilizar y apoyar al beneficiario para que esté ponga sus propias capacidades para poder desarrollar iniciativas y tener un proyecto de vida como lo menciona el profesor Soulet (2005).

2.3 Conceptos de gestión

“Uno de los retos principales que tiene la gerencia social es lograr que los programas y proyectos sociales consigan resultados sostenibles que impacten en la mejora de la calidad de vida de los grupos vulnerables y excluidos” (Bobadilla y Centurión, 2017: 17).

Así mismo “la gerencia social aspira a convertirse en el enfoque y método para mejorar el manejo de organizaciones que trabajan en la búsqueda del desarrollo humano” (Bobadilla y Centurión, 2017: 17).

En este enfoque, se enfatiza la necesidad de enfrentar problemas complejos desde perspectivas interinstitucionales o intersectoriales, partiendo del supuesto de que dichos problemas sociales no se resolverán con la intervención de un solo sector público o privado. Para que ello suceda, es imprescindible que cada actor involucrado en el programa defina su rol o competencia, identificando con claridad el resultado del cual es responsable para contribuir a la solución de determinada problemática (Bobadilla y Centurión, 2017: 18).

Así mismo, el “Presupuesto por Resultados (PpR) es una estrategia de gestión pública que permite vincular recursos presupuestarios a bienes y servicios (productos) y a resultados para servir a la población, con la característica de ser medible” (GOBIERNO DEL PERU, 2019).

Las herramientas de gestión, aplicadas a los programas de inserción laboral de personas con discapacidad, también pueden ayudar a generar mayores oportunidades laborales y aumentar su autonomía. Cuatro puntos clave ayudarán en este sentido: la integralidad, la articulación, la multidisciplinariedad y la sostenibilidad.

La integralidad permite tener programas que no estén enfocados en un solo ámbito, sino que visualicen el problema a resolver de manera completa. Para el caso de las personas con discapacidad, los programas de inserción laboral no sólo se deben enfocar en la búsqueda de un empleo, sino que también se debe fortalecer las habilidades sociales, laborales, los entornos familiares, laborales, las relaciones sociales, etc.

La articulación también es un punto clave. Se trata de la cooperación entre diversos actores en búsqueda de un mismo propósito. Es importante que tanto el gobierno central, el gobierno local, las familias, las empresas, la cooperación internacional, las organizaciones de la sociedad civil, las organizaciones de base, así como las personas con discapacidad, trabajen en conjunto co-gestionando el programa.

La multidisciplinariedad va de la mano con los dos puntos anteriores. Trabajando de manera multidisciplinaria se puede lograr la integralidad y la articulación.

En cuanto a la sostenibilidad, esta es imprescindible para que la inserción se logre por un largo plazo. De hecho, va de la mano con el monitoreo permanente a las personas con discapacidad que consiguieron un empleo, así como a los empleadores.

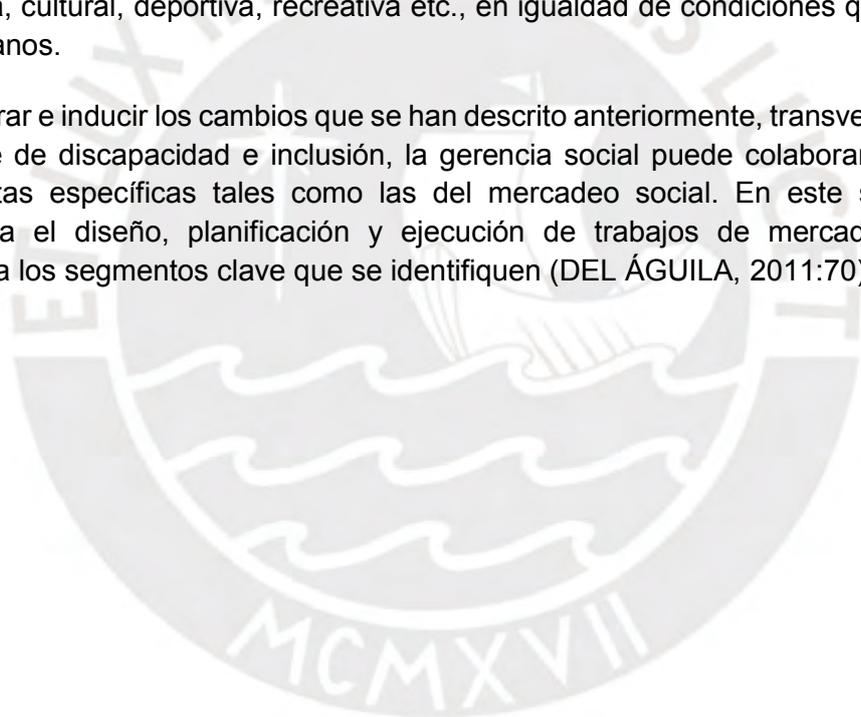
Por lo anterior mencionado, para fomentar cambios culturales hacia la visibilidad de los derechos y las necesidades de las personas con discapacidad, luchando contra la discriminación en el lugar de trabajo es necesario desarrollar herramientas de políticas públicas a nivel local tales como el desarrollo de “un modelo de gestión sensible al género para que los gobiernos locales promuevan y permitan el acceso al empleo a personas con discapacidad (caja de herramientas); y un programa presupuestal orientado a resultados (PpR) para promover el empleo sensible al género a personas con discapacidad” (UNFPA, 2018). Al contar con estas herramientas, los gobiernos locales contarán con un instrumento programático y otro financiero para cumplir con la

legislación actual, que será la base para su escalamiento a las áreas urbanas en todo el país y así garantizar su sostenibilidad.

Por otro lado, la generación de publicaciones y la realización de talleres pueden ayudar a promover el cambio de actitudes, percepciones y conocimientos sobre la realidad de las personas con discapacidad, pero si se realizan de manera aislada siempre resultan insuficientes (DEL ÁGUILA, 2011:69).

Con el objeto de hacer entender que las personas con discapacidad no requieren de soluciones especiales y segregadas, separadas del resto de la población, se deben programar de manera permanente, a diferentes niveles y sectores, talleres de capacitación para funcionarios públicos en temas de diseño universal y planeamiento inclusivo. Así mismo, los talleres deben ayudar a entender, a los funcionarios públicos de los gobiernos locales, el cambio de paradigmas que se ha operado sobre el concepto de discapacidad. El estado debe identificar barreras físicas y de actitud, que ponen en desventaja a las personas con discapacidad, y que les dificultan o impiden el desarrollo de capacidades, y la oportunidad de incluirse en los distintos aspectos de la vida social, económica, cultural, deportiva, recreativa etc., en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

Para generar e inducir los cambios que se han descrito anteriormente, transversalizando el enfoque de discapacidad e inclusión, la gerencia social puede colaborar mediante herramientas específicas tales como las del mercadeo social. En este sentido se recomienda el diseño, planificación y ejecución de trabajos de mercadeo social, aplicados a los segmentos clave que se identifiquen (DEL ÁGUILA, 2011:70).



SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS

CAPÍTULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se detalla lo correspondiente al diseño metodológico de la investigación realizado.

Como primer paso, y antes de definir los objetivos de la investigación, nos planteamos las siguientes interrogantes ¿El programa de inserción laboral de la Municipalidad de Lince logra ayudar a las personas con discapacidad a conseguir un empleo digno? ¿Cómo influye el entorno social, familiar y laboral para que las personas con discapacidad se inserten en el mercado laboral de manera permanente? ¿Las personas con discapacidad deben desarrollar habilidades sociales o laborales? ¿Cuál es la valoración de las personas con discapacidad con respecto a su actual empleo y al trato recibido en la OMAPED?

Para dar respuesta a lo planteado, la investigación metodológica responde a una estrategia cualitativa que nos permite contar, de primera mano, las opiniones sobre todo de las personas con discapacidad, principales protagonistas de esta investigación. En la misma línea la muestra seleccionada no sólo recoge las opiniones de las personas con discapacidad sino también del personal de la OMAPED, los familiares de las personas con discapacidad y las empresas que contratan a las personas con discapacidad. Esto nos permite tener un mayor alcance y así poder abarcar a todos los actores involucrados.

Las técnicas usadas, en su mayoría entrevistas semiestructuradas, fueron adaptadas a la nueva “normalidad” producto de la llegada de la pandemia del COVID-19. En ese sentido, todas las entrevistas y observaciones fueron realizadas de forma virtual.

3.1 Objetivos de la investigación

En concordancia con las preguntas que guían nuestra investigación, los objetivos de la tesis son los siguientes:

3.1.1 Objetivo general

Identificar y analizar los factores que permiten que el programa de inserción laboral de la Municipalidad de Lince ayude o no a las personas con discapacidad del distrito a conseguir un empleo digno y a insertarse en la sociedad.

3.1.2 Objetivos específicos

- Examinar si los servicios brindados por la OMAPED de la Municipalidad de Lince logran insertar de manera permanente a las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Identificar qué condiciones del entorno socio cultural, familiar y laboral deben existir para que las personas con discapacidad logren insertarse de manera permanente en el mercado laboral.

- Identificar cuál es la valoración que tienen las personas con discapacidad sobre sus empleos y los servicios que se brindan en la Municipalidad de Lince.

3.2 Metodología de investigación

En base al tema a desarrollar en esta investigación y las preguntas que guían su aplicación se desarrollará el análisis de una política social, utilizando una estrategia metodológica cualitativa para recoger y analizar las opiniones de los principales actores locales involucrados del distrito de Lince.

3.2.1 Tipo de investigación

Como el objetivo general de la investigación es “Identificar y analizar los factores que permiten que el programa de inserción laboral de la Municipalidad de Lince ayude o no a las personas con discapacidad del distrito a conseguir un empleo digno y a insertarse en la sociedad”; se realiza la investigación basada en el estudio de caso.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el estudio de caso se sustenta en la necesidad de conocer si el programa de inserción laboral contribuye “a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al empleo fortaleciendo la gestión pública a nivel local” (UNFPA, 2018), este objetivo se retoma del Programa Conjunto de Naciones Unidas ya que el programa de inserción laboral de Lince es parte de ello. Como se busca transversalizar el enfoque de discapacidad, la idea es que no sólo las OMAPED se encarguen de la empleabilidad de las personas con discapacidad sino también las gerencias de desarrollo económico de las municipalidades a través de su bolsa de empleo. El análisis de la experiencia desarrollada por la Municipalidad de Lince (OMAPED), es a nivel exploratorio para conocer las dimensiones, procesos y aspectos desarrollados.

3.2.2 Metodología de investigación

Se profundizará sobre los procesos de aplicación del programa de inserción laboral en la OMAPED de Lince. Esto se realizará a través de entrevistas semiestructuradas, análisis documental, y observaciones para conocer cómo se da la empleabilidad de las personas con discapacidad y si se facilitó o limitó su participación.

Se recogerá la perspectiva de los principales actores: a) trabajadores de la OMAPED b) las personas con discapacidad usuarias y sus familiares c) las empresas que contratan a las personas con discapacidad, así como también se realizará la observación simple de algunos procesos de atención y la revisión documental. Así se podrá verificar la aplicación o la no aplicación del enfoque de derechos humanos (igualdad –equidad) por parte de la municipalidad y el apoyo o no para conseguir un empleo digno e insertarse en la sociedad.

3.2.3 Muestra

Como esta investigación es de tipo cualitativa y basada en un estudio de caso, el tipo de muestra es significativa, es decir que a pesar de no ser representativa es suficiente

para poder profundizar el conocimiento sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad y el programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince.

Hemos seleccionado los elementos de la muestra por conveniencia. Está compuesta por personas, incluyendo al personal de la OMAPED, a las personas con discapacidad, a sus familiares y a los representantes de las empresas. En la siguiente tabla, se enseña la distribución detallada de la muestra.

Tabla 1: Distribución de la muestra

POBLACIÓN OBJETIVO	PERFIL	NÚMERO TOTAL
Trabajadores de la OMAPED	01 Responsable de la OMAPED - trabajadora social 01 Psicóloga 01 Practicante en trabajo social	03 (03 mujeres)
Personas con discapacidad usuarias de la OMAPED de Lince y sus familiares	12 persona con discapacidad en empleo 03 persona con discapacidad en talleres y búsqueda de empleo 02 persona con discapacidad en talleres	17 persona con discapacidad (10 hombres y 7 mujeres) 09 Familiares (01 hombre y 08 mujeres)
Representantes de empresas	01 Responsable de recursos humanos	01 (01 mujer)

3.2.4 Técnicas e instrumentos de recolección

Para la realización de esta investigación se ha utilizado las siguientes técnicas de recolección de información:

- Entrevistas virtuales semiestructuradas; para conocer el funcionamiento del programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince, las opiniones y percepciones de los usuarios, así como el punto de vista de los representantes de las empresas.
- Observación simple (virtual); para conocer las interacciones entre la OMAPED y los usuarios.
- Revisión documental, para tener un panorama general de la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú y conocer el Programa Conjunto Empleo y Discapacidad de las Naciones Unidas.

En la siguiente tabla puede encontrar el detalle de las diferentes técnicas de recolección de información, así como los códigos de todos los documentos, entrevistas y observaciones que sirvieron de insumo para el desarrollo de los hallazgos.

Tabla 2: Técnicas de recolección

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN	N° TOTAL	DOCUMENTOS / ENTREVISTAS / OBSERVACIONES	CÓDIGO
Revisión documental Información Estadística	3	Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012	RDIE 1
		Perú: Perfil Sociodemográfico Informe Nacional Censo 2017	RDIE2
		II Encuesta Nacional de Derechos Humanos – Población LGBT	RDIE3
Revisión documental Normativa nacional e internacional	3	Informe Mundial sobre Discapacidad – OMS 2011	RDN1
		Ley general de la persona con discapacidad n° 29973	RDN2
		Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	RDN3
Revisión documental del Programa Conjunto	6	Detalle de la propuesta del programa conjunto	RDPC1
		Reporte anual del programa conjunto 2019	RDPC2
		Estudio cualitativo barreras para el acceso al empleo de las personas con discapacidad	RDPC3
		PPT propuesta PC modelo de gestión Lince	RDPC4
		PPT Institucional OMAPED Lince	RDPC5
		Estudio de las necesidades de capacitaciones de las municipalidades	RDPC6
Entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	3	Entrevista 1	EPO1
		Entrevista 2	EPO2
		Entrevista 3	EPO3
	4	Entrevista 1	EPD1

Entrevistas semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince		Entrevista 2	EPCD2
		Entrevista 3	EPCD 3
		Entrevista 4	EPCD4
Entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familiares usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	1	Entrevista 1	EGPCD
Entrevista semiestructurada a Empresas privadas que emplean personas con discapacidad	1	Entrevista 1	EEP1
Observaciones de la atención a los usuarios y de los servicios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince	6	Observación 1	OAU1
		Observación 2	OAU2
		Observación 3	OAU3
		Observación 4	OAU4
		Observación 5	OAU5
		Observación 6	OAU6

3.3 Variables

Se definieron 9 variables las cuales están alineadas a las preguntas y objetivos de la investigación. Estas son:

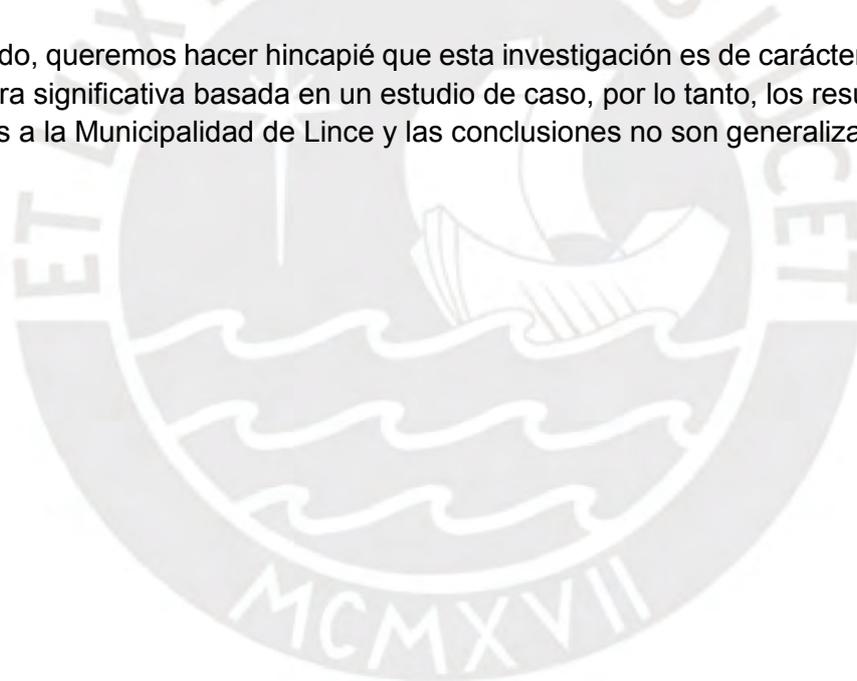
- El personal de la OMAPED de Lince está capacitado, pero no maneja adecuadamente el enfoque de derechos de las personas con discapacidad.
- El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero presenta debilidades.
- Personal de la OMAPED realiza un trabajo articulado con actores clave, pero presenta debilidades.

- Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades sociales.
- Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades laborales.
- El entorno socio cultural y las condiciones de vida familiar condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- El entorno laboral y las condiciones de empleo condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el empleo conseguido.
- Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el servicio y el trato brindado por el personal de la OMAPED.

3.4 Limitaciones de la investigación

La presente investigación se empezó a diseñar en el año 2019, épocas en las que no existía la pandemia del COVID-19. Sin embargo, el trabajo de campo se realizó en su totalidad durante la época de inmovilización obligatoria (cuarentena), razón por la cual todas las entrevistas y observaciones se han realizado de forma virtual. En ese sentido, la riqueza y el tamaño de la muestra se vio limitada.

Por otro lado, queremos hacer hincapié que esta investigación es de carácter cualitativo con muestra significativa basada en un estudio de caso, por lo tanto, los resultados son específicos a la Municipalidad de Lince y las conclusiones no son generalizables.



CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el análisis y los resultados obtenidos luego de aplicar las diferentes técnicas de recolección de la información. Para un mayor entendimiento, detallaremos el método utilizado para el análisis, así como la interpretación de los resultados.

Método utilizado para el análisis

Con la finalidad de analizar la información recogida a través de las entrevistas semiestructuradas y la revisión documental, se realizó la matriz de sistematización agrupando los hallazgos con sus respectivas variables y se examinó la convergencia de las distintas fuentes de información.

Presentación e interpretación de los hallazgos

A continuación, se muestran los hallazgos encontrados, así como la interpretación de los mismos. Este análisis es producto del trabajo de campo realizado, de la identificación de los conceptos teóricos, así como la revisión de la normativa y estadística existente.

Los hallazgos encontrados son:

- El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero tiene limitaciones.
- Las personas con discapacidad usuarias del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince han desarrollado competencias básicas.
- La inserción laboral de las personas con discapacidad está condicionada de manera positiva o negativa por el entorno.
- Las personas con discapacidad y sus familiares, usuarios del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince, tienen una opinión favorable sobre el personal de la OMAPED y sobre las empresas que las contratan.

A continuación, se presentan los hallazgos de manera más detallada.

4.1 El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero tiene limitaciones.

El derecho al trabajo está ligado al de una vida digna. En el caso de las personas con discapacidad este vínculo es aún más importante, ya que significa la posibilidad de su desarrollo autónomo y coadyuva a su inclusión en la ciudadanía.

“Las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) están facultadas para gestionar, desde los gobiernos locales, la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad. (...) Implica que el funcionario del gobierno local debe promover, desde las OMAPED, espacios de encuentro, intercambio, inter aprendizaje, participación y oportunidades que permitan la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, optimizando los recursos

existentes y consiguiendo otros mediante alianzas estratégicas con instituciones locales, regionales y/o nacionales” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020b: 15).

Según la página web de la Municipalidad de Lince, la OMAPED “cuenta con 230 inscritos y atiende las necesidades de la población vulnerable con discapacidad, brindándoles servicios de atención integral buscando desarrollar sus habilidades” (MUNICIPALIDAD DE LINCE, s/f). El programa de inserción laboral cuenta con 27 inscritos, de distintas edades y, que presentan entre otras, discapacidad mental, auditiva y visual. Las personas que conforman el equipo son 3 (Encargada, psicóloga y practicante). Asimismo, contratan personal externo para el desarrollo de los talleres.

En este sentido, el programa de inserción laboral constituye una de las pocas iniciativas de afirmación positiva en este campo. No obstante, dadas las limitaciones que tiene, consigue logros aún parciales y limitados.

Enlazar la teoría de los derechos con la temática de la discapacidad es importante, ya que a menudo no se suele hacer esta relación y se asume que las políticas en favor de las personas con discapacidad son un favor y no un derecho (visto en el marco conceptual). La base de esta presunción errada en el caso del derecho al trabajo es menoscabarlo debido a una “menor capacidad”. Lo que se cuestiona en última instancia con esta visión errada es la igualdad de las personas en el plano de la dignidad humana.

La dignidad, es entonces, un elemento clave del enfoque de derechos. No es justo considerar que “una mejor capacidad de razonar, sentir y/o de comunicarse implica una mayor dignidad y viceversa” (Cuenca, 2012: 121). Tampoco es justo clasificar el valor de las capacidades de las personas. Todos tenemos capacidades diferentes, algunas más desarrolladas que otras, algunas desarrolladas de forma diferente que los demás, etc. “No hay una única forma de razonar, de sentir o de comunicarse, sino formas diversas que merecen la misma consideración y el mismo respeto” (Cuenca, 2012: 121).

Por otra parte, no hay que olvidar que esta jerarquización de capacidades es producida por el entorno social. La discapacidad no es una deficiencia de la persona, sino una deficiencia de la sociedad que pone barreras a las personas con discapacidad.

En base a esta aclaración teórica, es importante reflejar el concepto de dignidad de las personas con discapacidad en la vida real, reconociendo sus capacidades tal como son y sin tratar de cambiarlas a lo que la sociedad considera como normal.

Para la identificación de este hallazgo, se ha tomado en cuenta los conceptos del enfoque de derechos y dignidad al momento de analizar el programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince. El personal de la OMAPED es considerado uno de los actores clave más relevantes, porque está en contacto directo con las personas con discapacidad, porque los capacitan para poder encontrar un trabajo y porque realizan la articulación con los demás actores. De allí la importancia de que conozcan y tengan claro el enfoque de derechos para poder difundir esta nueva y más justa manera de entender la discapacidad y los derechos.

Por otro lado, el trabajo que realizan con las personas con discapacidad está orientado al fortalecimiento de capacidades a través del desarrollo de talleres de capacitación

laborales y desarrollo de habilidades. Asimismo, una vez colocada la persona con discapacidad en un puesto de trabajo, se aplica la estrategia de seguimiento y monitoreo haciendo visitas a las empresas, hasta que se haya confirmado que la persona no necesita más este apoyo.

Otro punto importante relacionado a la inserción, es el referido al trabajo articulado que realiza la OMAPED con los distintos actores.

“La articulación con las organizaciones locales es clave para implementar las estrategias de focalización y de soporte a las personas con discapacidad en situación de inactividad laboral. La escasez de personal, así como de los recursos técnicos y económicos de los gobiernos locales, hace que los funcionarios de la OMAPED deban establecer alianzas estratégicas, a fin de gestionar apoyo que facilite el fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales y el desarrollo de las capacidades técnicas tan necesarias para insertarse o reinsertarse en el mercado laboral” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020b: 23).

Es importante también, la articulación con organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y las familias de las personas con discapacidad.

Esta municipalidad es considerada como modelo a seguir por otras municipalidades, debido al trabajo articulado que realiza. Sin embargo, el programa tiene algunas limitaciones que no permiten que la inserción laboral tenga un éxito mayor. Estas limitaciones se desarrollarán en adelante en cada una de las variables.

Este hallazgo comprende tres variables:

- El personal de la OMAPED de Lince está capacitado, pero no maneja adecuadamente el enfoque de derechos de las personas con discapacidad.
- El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero tiene limitaciones.
- Personal de la OMAPED realiza un trabajo articulado con actores clave, pero presenta debilidades.

4.1.1 El personal de la OMAPED de Lince está capacitado, pero no maneja adecuadamente el enfoque de derechos de las personas con discapacidad

El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince está bastante desarrollado y es visto como modelo a seguir por otras municipalidades. El programa también ha sabido adaptarse a la pandemia. Sin embargo, se encontró una falta de sensibilización al enfoque de derechos y a las barreras.

Que el personal de las OMAPED se encuentre capacitado bajo el enfoque de derechos es imprescindible para poder ofrecer un trato adecuado a las personas con discapacidad, empoderarlas y también difundir el enfoque de derechos y de igualdad de oportunidades en la sociedad. Se pudo evidenciar limitaciones sobre ello, lo que impide cambiar mentalidades. De hecho, corresponde a las injusticias culturales que Nancy Fraser definía como dominación cultural, falta de reconocimiento y de respeto a grupos de la población. Para poder insertar laboralmente a las personas con discapacidad con dignidad es necesario tener al personal de la OMAPED capacitado y así respetar sus

capacidades sin tratar de cambiarlas a una visión errada de la “normalidad”. Se ha podido evidenciar que, pese a que el personal de la OMAPED de Lince tiene experiencia con las personas con discapacidad y voluntad para capacitarse, lo que permite esperar un cambio en un futuro cercano, ello no ha redundado en un manejo suficiente del enfoque de derechos.

El nivel de desarrollo de capacidades del personal de la OMAPED fue recogido principalmente a través de las entrevistas virtuales semi estructuradas a 3 miembros del personal de la OMAPED de Lince y a 4 personas con discapacidad y/o familiares, así como a través de una entrevista grupal virtual a 17 persona con discapacidad y sus familiares en la cual estuvieron presentes también dos miembros del personal de la OMAPED. Por otro lado, en las 6 observaciones realizadas vía Zoom sobre la atención a los usuarios se pudo también profundizar el tema. La normativa es considerada como fuente secundaria para esta variable. La evidencia encontrada es profusa y existe una convergencia entre lo manifestado por el personal de la OMAPED y las personas con discapacidad usuarias y sus familias.

En la revisión documental no existe data relacionada a la variable, ya que la información estadística no muestra el nivel de capacitación de los trabajadores de los gobiernos locales. Por otro lado, la normativa internacional y la narrativa del Programa Conjunto sí indica la importancia de contar con el personal idóneo y capacitado. Asimismo, a pesar de que en la revisión de la normativa internacional se indica que son los Estados los que deben realizar y promover las capacitaciones, son las personas de la OMAPED las que buscan por sus propios medios fortalecer sus capacidades.

Se han identificado 2 criterios para evaluar el nivel de capacitación del personal de la OMAPED de Lince:

- Perfil laboral del personal de la OMAPED
- Manejo del enfoque de derechos y del enfoque de barreras

4.1.1.1 Perfil laboral del personal de la OMAPED

El personal de la OMAPED manifiesta tener un conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad. La encargada de la OMAPED es Trabajadora Social con experiencia en el trabajo con personas con discapacidad. La Psicóloga también tiene experiencia con personas con discapacidad y además tiene dos hermanos con discapacidad.

Como se mencionó líneas arriba, el personal de la OMAPED busca ser capacitado, pero no existe una formación continua oficial, sino que ellos buscan por sus propios medios fortalecer sus capacidades. Así lo menciona un miembro del personal: “*Mayormente nosotros buscamos capacitarnos*” (EPO1:2).

Principalmente pueden recibir capacitaciones en temas de inserción laboral y otros temas relacionados a las personas con discapacidad por el CONADIS. La encargada de la OMAPED se ha capacitado por ejemplo en lenguaje de señas.

Gracias al Programa Conjunto de las Naciones Unidas y a las alianzas que se formaron, entre otros, con el Gobierno Local de Lince, el personal de la OMAPED de Lince pudo acceder a una formación específica para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Las principales metas del Programa Conjunto, relacionadas a la variable, son:

- Fortalecer las capacidades de las OMAPED y del personal que trabaja en otras áreas de los gobiernos locales a través de la capacitación no sólo en temas de inserción laboral sino también en temas de discapacidad.
- Brindar asistencia técnica, a través de personal calificado, al personal de los gobiernos locales.

Se puede decir que el personal de la OMAPED de Lince tiene experiencia con las personas con discapacidad y también tiene voluntad para seguir capacitándose. Sin embargo, debemos notar que la posibilidad de capacitarse depende mucho de la voluntad de las personas, de sus tiempos y de las necesidades que puedan sentir. No hay una real exigencia ni de parte del gobierno local ni de parte del CONADIS para formar al personal de las OMAPED.

4.1.1.2 Manejo del enfoque de derechos y del enfoque de barreras

Como ya se mencionó anteriormente, contar con un personal calificado y capacitado en enfoque de derechos es sumamente importante, ya que permite ofrecer un trato adecuado a las personas con discapacidad e impulsar su empoderamiento. El personal de la OMAPED de Lince tiene un trato amigable, igualitario y respetuoso de la dignidad de las personas, tanto hacia las personas con discapacidad como a sus familias. Se ha evidenciado que conocen a todos por su nombre, que se les puede contactar cuando lo requieran, aunque sea fuera del horario de oficina, entre otros.

Sin embargo, en la entrevista grupal se ha podido notar algunas actitudes donde se evidenció una falta de sensibilización a los enfoques de derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, un miembro del personal de la OMAPED buscaba orientar las respuestas de los entrevistados o no tomaba en consideración la respuesta dada por la persona con discapacidad.

Veamos algunos extractos:

Figura N° 12: Extractos de entrevistas donde el personal de la OMAPED orienta las respuestas de las personas con discapacidad



Elaboración propia

Fuente: Entrevista virtual grupal a las personas con discapacidad y sus familias usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Asimismo, en dicha entrevista se evidenció que no se daba un tiempo suficiente a las personas con discapacidad para que puedan contestar. Cuando se le preguntaba a una persona con discapacidad y ésta se demoraba en prender su micrófono para dar respuesta, el personal de la OMAPED ya le estaba dando la palabra a otra persona. También se pudo notar que se priorizaba la participación de aquellos que no tenían problemas de comunicación verbal. Este aspecto, que generó incomodidad en los participantes, puede estar ligado al hecho de que las charlas eran virtuales y que el personal de la OMAPED no está acostumbrado a usar estas formas de comunicación con las personas con discapacidad. A continuación, algunos extractos:

Figura N° 13: Extractos de entrevistas donde el personal de la OMAPED no deja a las personas con discapacidad el tiempo suficiente para expresarse



Elaboración propia

Fuente: Entrevista virtual grupal a las personas con discapacidad y sus familias usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

A través de estos ejemplos se evidencia la falta de reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad como lo mencionaba Fraser. Aún queda un largo camino por recorrer para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad, potenciando su autodeterminación y autonomía.

Otra limitación que se ha podido evidenciar en el personal de la OMAPED, es la falta de un adecuado enfoque y conocimiento sobre las barreras existentes con respecto a las personas con discapacidad. En una de las entrevistas realizadas un miembro del personal dio a entender que las barreras se originan en las personas con discapacidad y no en los demás. Asimismo, consideran que las personas con discapacidad se deben adaptar al entorno y no al revés. Estos elementos se evidencian en los siguientes comentarios:

- “Entonces una de las barreras es la comunicación, el que se sepa comunicar y entender también y que entienda lo que le están diciendo” (EPO2: 22).
- “Otra barrera más que podamos ver que puede ser, por ejemplo, chicos que puedan tener una discapacidad física, que pueda ser que quizás arrastre un pie, se lesione un brazo, quizás esas puedan ser barreras, que no puedan desplazarse bien ¿no?” (EPO2: 22).
- “Entonces dependiendo el área, es donde se ven las barreras. Porque si yo quiero un chico para reponedor, y este chico es sordo y no entiende bien las indicaciones entonces es una barrera” (EPO2: 22).

Como ya se ha explicado anteriormente, las barreras son creadas desde el entorno. Por tal motivo es muy importante formar a los profesionales de las OMAPED para que la inserción laboral se pueda hacer a favor de las personas con discapacidad y no según las exigencias de las empresas y de la sociedad en general, es decir usar el modelo social de la discapacidad y ya no el modelo rehabilitador.

Con la evidencia recogida, podemos concluir que las capacidades del personal de la OMAPED con respecto al enfoque de derechos son limitadas y que las acciones de capacitación carecen de consistencia. Existe una falta de alineación a nivel de los gobiernos locales, así como por una alta rotación del personal que labora en las OMAPED.

Iniciativas como las del Programa Conjunto de Naciones Unidas, contribuyen a la mejora de las capacidades del personal de las OMAPED ya que ofrecen la posibilidad de fortalecer las capacidades de todo el personal que forma parte del Programa. Si bien es cierto que, en su estudio sobre las necesidades de capacitación de los gobiernos locales, identificaron que el personal de la OMAPED de Lince es el mejor capacitado, resulta de suma importancia continuar con las capacitaciones de manera periódica (con o sin el apoyo de Naciones Unidas).

4.1.2 El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como modelo, pero presenta limitaciones

El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es considerado como un modelo de éxito a seguir y a replicar debido al trabajo que realiza. En la narrativa del Programa Conjunto de Naciones Unidas se menciona que, con respecto a otras municipalidades, Lince muestra un mejor resultado con respecto a la inserción laboral y se resalta el continuo acompañamiento a las personas con discapacidad. En otras municipalidades, no existen talleres que fomenten el desarrollo de habilidades sociales, ni laborales. Tampoco se realiza el seguimiento y monitoreo de las personas insertadas laboralmente. En este sentido, es considerado como un modelo a replicar.

Sin embargo, a pesar de lo mencionado anteriormente, se han evidenciado limitaciones tales como: la falta de personal, la falta de presupuesto o las dificultades para adaptarse adecuadamente a la nueva realidad causada por la pandemia del COVID-19.

Se ha evidenciado, también, que el programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince no incluye el enfoque de igualdad de género a pesar de que el Programa Conjunto enfatiza sobre su importancia. Es importante, entonces, definir la igualdad de género para entenderlo de manera consensuada. Según las Naciones Unidas la igualdad de género es “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños.” (OSAGI) Se reconocen las diferencias entre hombres y mujeres sin embargo se resalta la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades. “La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres” (UNESCO: 105).

La cualidad del programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince fue recogida principalmente a través de las entrevistas virtuales semi estructuradas a 3 miembros del personal de la OMAPED de Lince y a 4 persona con discapacidad y/o familiar, así como a través de una entrevista grupal virtual a 17 personas con discapacidad y sus familiares, en la cual estuvieron presentes también dos miembros del personal de la OMAPED.

Asimismo, en las 6 observaciones realizadas por Zoom sobre la atención a los usuarios se pudo también ahondar en el tema. La normativa es considerada como fuente secundaria para esta variable. La evidencia encontrada es profusa y existe una convergencia entre lo manifestado por el personal de la OMAPED y las personas con discapacidad usuarias y sus familias.

Se han identificado 3 aspectos para analizar al programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince. Se trata de:

- Aspectos generales
- Adaptación a la pandemia del COVID-19
- Capacitación a terceros

4.1.2.1 Aspectos generales

Crear las condiciones para “la gestión implica crear las condiciones favorables, así como orientar o conducir una estrategia de inclusión que permita la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad. (...) La OMAPED tiene la responsabilidad de conducir el diseño, la ejecución, el monitoreo y la evaluación de tres estrategias: focalización, soporte y articulación, orientadas a lograr el primer empleo o la reinserción en el mercado laboral” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020b: 15).

Dentro de la estrategia de soporte se desarrollan los talleres integrales para fortalecer las habilidades sociales y los talleres de entrenamiento laboral. Un aspecto muy importante de este programa es el monitoreo que se realiza con cada persona con discapacidad insertada laboralmente.

De hecho, en Lince, este monitoreo se hace de forma constante como lo explica este miembro del personal:

El seguimiento se hace de manera constante por seis meses. Pero si vemos que logró el proceso de adaptación ya se prolonga. De repente ya yo en el año, puedo ir dos veces, pero si yo veo, si yo me desligo totalmente de este beneficiario que está insertado, no solamente lo voy a perder, sino que me puede generar problemas. ¿Por qué? Porque si por ejemplo es un paciente con problemas de salud mental, yo necesito monitorear que este paciente no haya desencadenado ningún problema conductual (EPO1:5).

Sin embargo, a pesar de las buenas ideas y de los buenos resultados del programa, se pudo evidenciar algunas limitaciones las cuales fueron recogidas a través de las entrevistas con el personal de la OMAPED de Lince.

Una de ellas está referida al poco personal con el que cuenta la OMAPED. En Lince, solo se han contratado tres trabajadores que trabajan de manera permanente. Para remediar esta falta de personal, las OMAPED suelen buscar el apoyo de practicantes profesionales. Asimismo, se contrata profesores externos para dictar los talleres.

Otra limitación, relacionada a la anterior, es la referida a la baja asignación presupuestal a las OMAPED. Esto dificulta por un lado la contratación del personal idóneo y por el

otro la ejecución de los diferentes proyectos y programas con los que cuentan o que quisieran implementar.

4.1.2.2 Adaptación a la pandemia del COVID-19

El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince tuvo que adaptarse a la pandemia y por lo tanto usar nuevas formas de comunicación, como el Zoom, el WhatsApp, el Facebook Live, etc. En un principio se dejaron las actividades habituales, pero poco a poco volvieron a abrir los talleres de habilidades sociales que los profesores dictan a través del Facebook Live.

En cuanto al acompañamiento que propone la OMAPED y en cuanto a la inserción laboral se decidió realizar charlas virtuales para sensibilizar a los padres y a las personas con discapacidad sobre algunos temas relevantes. Especialmente, sobre la independencia de las personas con discapacidad y su capacidad para trabajar. La encargada de la OMAPED mencionó lo siguiente durante una de estas charlas: *“Creemos que sus hijos deben ser independientes para que logren la inserción social. Se incluyan dentro de la comunidad, dentro de la sociedad”* (OAU5: 19).

Los temas tratados fueron los siguientes:

- Generando autonomía
- Conócete
- Dime lo que sientes y te ayudaré cómo decirlo
- Importancia del soporte familiar en personas con discapacidad
- Mensajes y acciones importantes para la prevención y el control del COVID-19

La mayoría de las charlas fueron dictadas por la coordinadora del Programa Conjunto de Naciones Unidas, una charla fue dictada por la encargada de la OMAPED y una charla fue dictada por un personal especialista de la salud.

Sobre este punto, se puede evidenciar una buena respuesta a la contingencia de la pandemia ya que los miembros del personal de la OMAPED buscaron las formas de no perder el contacto con las personas con discapacidad y sus familiares, apoyándolos tanto con sus consejos como repartiendo canastas y ayudando en el tema de los bonos. Así lo podemos evidenciar con esta frase de un miembro del personal:

Figura N° 14: Evidencia del apoyo del personal de la OMAPED durante la pandemia

"Ellos sí se han quedado apenados, tristes, pero nosotros siempre estamos en comunicación con ellos. Estamos, tenemos un grupo de WhatsApp donde siempre estamos comunicados todos padres, con ellos, y también siempre alcances. Si por allí hay algún problema, que uno de ellos está muy ansioso o está muy deprimido, entonces nosotros allí hablamos con la persona. Hacemos una videollamada y mediante eso conversamos con ellos. Felizmente tenemos bastante cercanía, Rocío también tiene un montón de cercanía con ellos ya que ella lleva casi 8 años en el servicio y ya conoce a toda su población y su población la quiere mucho, la adora, entonces hay bastante llegada. Ahora a mí estaba también en el proceso de que me estaban conociendo no y también he conversado con ellos y felizmente he tenido también llegada con ellos y hemos podido manejar la situación." (EPO2: 18-19)

Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

A pesar de ello, durante las charlas se pudo observar que no estaban muy adaptadas a las personas con discapacidad, por varias razones:

- Duraban bastante tiempo, en promedio una hora y media. Nos parece un largo tiempo para que uno se pueda concentrar y asimilar todos los temas abordados. Asimismo, no se realizaron pausas durante las charlas ni dinámicas que hubieran podido relajar a las personas.
- La poca costumbre de utilizar herramientas virtuales ocasionó muchas veces distintas interrupciones. Por ejemplo: tener mala conexión de internet, dificultades al activar la cámara y el micrófono o no desactivar los micrófonos cuando el expositor hablaba. Esto último ocasionaba disturbios, interrupciones y en muchos casos no permitía aprovechar de manera adecuada las charlas.
- El contenido de las charlas no estaba directamente relacionado a las personas con discapacidad. A pesar de que se requería la presencia de las personas con discapacidad, a menudo las charlas estaban dirigidas en su mayoría a los familiares. La charla del personal especialista de salud fue especialmente inadecuada para las personas con discapacidad, ya que trató de la prevención del COVID en el medio laboral pero no estaba enfocada en la posibilidad de que las personas con discapacidad retornen a sus empleos y los cuidados que deberían tener.
- No hubo charlas con enfoque de igualdad de género.

Por lo tanto, volvemos a evidenciar una falta de entendimiento del concepto de inclusión y de reconocimiento de las capacidades de las personas con discapacidad.

4.1.2.3 Capacitación a terceros

El último aspecto importante del programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince es el referido a las capacitaciones a terceros por parte del personal de la OMAPED de Lince con la finalidad de sensibilizarlos. Se realizan estas capacitaciones al personal de otros gobiernos locales, a empresas privadas y al personal de la municipalidad de Lince. En este sentido es importante recalcar nuevamente la importancia de contar con un personal capacitado adecuadamente, para que ellos puedan también tener todas las herramientas al momento de capacitar a terceros.

Muchas OMAPED no tienen estrategias de inserción laboral eficaces, sin embargo, en Lince si existen a pesar de tener limitaciones y de poder ser mejoradas. La ausencia de un modelo de gestión unificado, de lineamientos que consideren la igualdad de género y de un trato enmarcado en el enfoque de derechos de las personas con discapacidad, dificulta la implementación de buenos programas de inserción laboral a nivel local.

El Programa Conjunto de Naciones Unidas permitió que 5 municipalidades, incluida la de Lince, inicien o continúen construyendo su estrategia de inserción laboral para las personas con discapacidad con el apoyo técnico de sus expertos. Se espera que la experiencia motive a estas 5 municipalidades a seguir este camino y que las lecciones aprendidas puedan servir a otros municipios para implementarlo.

4.1.3 Personal de la OMAPED realiza un trabajo articulado con actores clave, pero presenta debilidades

Para poder lograr una inclusión laboral adecuada de las personas con discapacidad se requiere un trabajo articulado entre los diversos actores, por un lado, entre el gobierno nacional y el gobierno local, por otro lado, entre las OMAPED, las familias, las empresas, la cooperación internacional y los aliados. Es importante el trabajo concertado entre estos actores para la sostenibilidad de la empleabilidad de la persona con discapacidad. El trabajo articulado también permite visibilizar la problemática relacionada a la empleabilidad de las personas con discapacidad. Hace que no solamente instituciones como las OMAPED o el CONADIS se comprometan en buscar soluciones, sino que otras organizaciones y actores también se involucren y formen parte de la solución, es decir, se transversaliza el tema.

De hecho, fomentar el reconocimiento de las personas con discapacidad por una diversidad de actores permite favorecer su participación en la sociedad. Y esto, como lo hemos visto en el marco conceptual, permite considerar a las personas con discapacidad como ciudadanos y personas dignas.

Para esta variable se cuenta con suficiente evidencia. Se han realizado 3 entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED, 1 a las empresas privadas que emplean persona con discapacidad, 1 entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familias y 6 observaciones de la atención a los usuarios y de los servicios de la OMAPED. Todas fueron realizadas de manera virtual. Así también, se realizó revisión documental sobre el Programa Conjunto y sobre la normativa existente sobre empleabilidad para personas con discapacidad.

Según la normativa revisada, los actores clave que forman parte de las organizaciones públicas que brindan atención a las personas con discapacidad son:

Figura N° 15: Mapa conceptual de los actores del sector público involucrados



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Según el Programa Conjunto, los otros actores clave identificados son:

Figura N° 16: Mapa conceptual de los otros actores involucrados



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Es importante mencionar que la Municipalidad de Lince considera que firmar acuerdos de cooperación con distintas organizaciones mejora su programa de inserción laboral y

es una forma de establecer sinergias para contribuir a la sostenibilidad de dicho programa. El numeral 26 del artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972) les da la potestad a las municipalidades para que puedan firmar este tipo de acuerdos. La colaboración entre la OMAPED y el Programa Conjunto se realiza en el marco de lo antes mencionado.

La evidencia de la revisión documental del Programa Conjunto ha permitido identificar que en su diseño se incluye la participación activa de distintos actores clave. Se propone que las familias, las organizaciones de base y las ONGs que promueven los derechos de las personas con discapacidad se involucren a lo largo de la implementación del proyecto, desde la fase de inicio. Así también proponen que se trabaje de manera muy estrecha con la OMAPED para garantizar la apropiación y la sostenibilidad del proyecto.

Otro punto importante es que se considera que todas las herramientas desarrolladas durante el proyecto se validen con las organizaciones/familias/ONGs, poniendo especial atención a las necesidades específicas de las niñas y mujeres con discapacidad. Las metodologías, herramientas y materiales desarrollados a través del Programa Conjunto, elaborados en formatos amigables, serán puestos a disposición de las autoridades y funcionarios públicos, así como para las organizaciones de la sociedad civil, fortaleciendo la participación de las personas con discapacidad. Además, considera que durante su implementación se trabaje de manera articulada a través de la conformación de Comités Técnicos que se reúnen mensualmente y Comités Directivos que se reúnen por lo menos 2 veces al año. El CONADIS y el MTPE son integrantes del Comité técnico del Programa Conjunto.

A través de la evidencia se ha podido identificar tres tipos de articulaciones que realiza la OMAPED de Lince. La primera está relacionada al trabajo coordinado que se realiza con las distintas agencias de Naciones Unidas en el marco del programa conjunto. La segunda está relacionada al trabajo coordinado con las empresas privadas donde se encuentran trabajando las personas con discapacidad y la tercera se relaciona al trabajo coordinado con las familias.

Con respecto a la primera articulación, las agencias de las Naciones Unidas que forman parte del PC, el UNFPA y UNESCO, brindan asistencia técnica a la OMAPED. Tal como se mencionó en la variable anterior, su trabajo coordinado ha permitido el fortalecimiento de capacidades del personal de la OMAPED el cual tiene el trato directo con las personas con discapacidad y sus familias. También promovieron la actualización de la base de datos de personas con discapacidad del distrito incluyendo a nuevos usuarios, el acercamiento a más empresas privadas aledañas al distrito y a otras organizaciones representativas locales. Por otro lado, la OIT brinda el acceso a la red peruana de empresas privadas y discapacidad, así como a los resultados que esta red ha alcanzado. Esta articulación ha resultado positiva para la OMAPED porque adicional a lo anteriormente mencionado, se busca que no solamente la OMAPED se vea fortalecida, sino que las otras gerencias de la Municipalidad también se involucren en la temática. La encargada de la OMAPED ha manifestado su satisfacción del trabajo articulado con las agencias de Naciones Unidas y considera que esto los está ayudando a seguir siendo un modelo que replicar.

Con respecto a la segunda articulación, se puede mencionar que el personal de la OMAPED de Lince realiza un trabajo coordinado con las empresas a través del monitoreo permanente. Busca conocer al personal de las empresas que cumplen el rol de supervisores/jefes de las personas con discapacidad que trabajan en ellas, fomenta reuniones con dicho personal y busca soluciones de mejora cuando ocurre algún problema. Así mismo, promueve la realización de espacios de capacitación para el personal que trabaja de manera directa con las personas con discapacidad.

La encargada de la OMAPED manifestó: *“Ese es el contacto que uno tiene con el empresario. Que el empresario no se sienta solo. Los chicos no son una carga, no vas y lo dejas, sino que haces el monitoreo. Por eso que las mismas empresas nuevamente te dicen Roci necesito otro chico, porque ya conocen tu trabajo. Eso es básico”* (EPO1:11).

Así mismo, a través de la evidencia se pudo identificar que, con respecto al trabajo articulado entre las empresas y las instituciones gubernamentales, este básicamente se da a través del acceso a las distintas bolsas de trabajo con las que cuentan el CONADIS, el MTPE y las OMAPED.

La Gerente de recursos humanos entrevistada comentó lo siguiente: *“Bueno, también nos apoyamos con organizaciones como CONADIS que tenían unas bolsas de chicos ya preseleccionados para trabajar y también los municipios, que también tenían hasta inclusive preparados a chicos para el trabajo”* (EEP1: 3).

Con respecto a la tercera articulación, se ha identificado que el personal de la OMAPED de Lince trabaja de manera articulada con las familias de las personas con discapacidad. Es importante resaltar este trabajo porque el personal de la OMAPED busca fortalecer las capacidades de las personas que pertenecen al entorno familiar directo de la persona con discapacidad. Buscan conocer a cada uno de ellos, formar vínculos, generar confianza, realizar reuniones periódicas y capacitaciones en temas de interés. Como se mencionó en la variable anterior, los temas de capacitación dirigidos a los familiares de las personas con discapacidad están relacionados a dar pautas para lograr la autonomía de las personas con discapacidad y para que sean el adecuado soporte de las mismas.

La encargada de la OMAPED manifestó: *“Gracias a ustedes es un trabajo conjunto. Por un lado, ustedes por otro lado, los chicos por otro lado, los profesionales que estamos en la OMAPED”* (OAU5:21).

Durante la pandemia, gracias al trabajo coordinado que realiza la OMAPED se pudo continuar con el contacto y seguimiento a las personas con discapacidad. Así mismo, se mantuvieron las coordinaciones con el UNFPA, con las empresas privadas y con los familiares de las personas con discapacidad. Se buscó también el acercamiento a las personas con discapacidad a través de talleres y reuniones virtuales. En estos talleres también se les brindaba orientación sobre el estado de los contratos laborales y la renovación de los mismos.

La evidencia permitió identificar algunas debilidades con respecto a esta variable:

En el estudio de barreras del Programa Conjunto se ha identificado que debe existir una articulación estrecha entre instancias del gobierno local y del gobierno nacional, exactamente de aquellas instituciones que tienen a su cargo la promoción del empleo en personas con discapacidad (OMAPED y MTPE). El trabajo no concertado se considera como un obstáculo en la inserción laboral. Sin embargo, desde la OMAPED no se trabaja de manera articulada con el MTPE. Las plataformas del Ministerio donde se ofertan las vacantes laborales no permiten hacer un adecuado seguimiento a las postulaciones. Tampoco existe un registro de empresas privadas identificadas por distrito. Este punto es muy importante porque las personas con discapacidad necesitan acceder a puestos de trabajo que se encuentren cerca de sus lugares de residencia.

Para que las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo es obligatorio contar con el carné del CONADIS. Muchas veces la persona con discapacidad no cuenta con uno y es necesario tramitarlo de manera inmediata. Uno de los requisitos necesarios para la obtención del carné es el de contar con el certificado de discapacidad que es otorgado por los establecimientos de salud del MINSA, sin embargo, es el que toma más tiempo. La OMAPED no tiene convenio con ningún centro de salud y por lo tanto las citas no son gestionadas con la rapidez que se requiere. Muchas veces se debe recurrir al trato directo entre el personal de salud y la persona encargada de la OMAPED para poder acelerar el proceso.

En líneas generales podemos mencionar que la OMAPED realiza esfuerzos para trabajar de manera articulada con los distintos actores. El haber trabajado con las agencias de Naciones Unidas ha fortalecido esta articulación y ha logrado que tenga mayor alcance. Sin embargo, aún existen debilidades, como las mencionadas, que limitan el adecuado trabajo concertado.

4.2 Las personas con discapacidad usuarias del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince han desarrollado competencias básicas

La promoción y el desarrollo de las habilidades sociales y laborales se constituye en un aspecto fundamental, dado que significará para las personas con discapacidad un aumento en la autonomía personal y en la participación social, así como un incremento en la producción y la productividad de las empresas. (...) La combinación de las habilidades sociales y de las habilidades laborales son factores o elementos clave en el desarrollo de las personas; es decir, el conocimiento y la experiencia profesional, sumado a las actitudes que poseen las personas contribuirán a lograr el éxito a nivel personal y social, así como laboral (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020c: 9).

Sin embargo, se puede evidenciar que las personas con discapacidad tienen muchas dificultades para desarrollar estas habilidades ya que no suelen tener acceso a la educación en igualdad de condiciones.

Aquí es importante acudir al reconocimiento que plantea Nancy Fraser. De hecho, la falta de acceso a la educación y el poder tener las mismas oportunidades que otros, que se les niega a las personas con discapacidad, corresponde a la injusticia cultural o simbólica explicada por la autora. En este sentido es importante valorar positivamente la diversidad y por lo tanto proporcionar una educación personalizada a través de la discriminación positiva para así dar las mismas oportunidades a todos y permitir a las personas con discapacidad alcanzar un desarrollo autónomo.

En este hallazgo, se expondrán los esfuerzos que realiza la OMAPED de Lince para proporcionar capacitaciones tanto para el desarrollo de habilidades sociales como laborales para las personas con discapacidad. En la primera etapa del programa de inserción laboral se proponen talleres integrales donde las personas con discapacidad desarrollan habilidades sociales. De allí siguen los talleres de inserción laboral en los cuales se aprende cómo conducirse en una entrevista, cómo redactar su CV y cómo realizar las principales tareas que uno deberá realizar al ser contratado por una empresa.

Este hallazgo comprende dos variables:

- Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades sociales
- Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades laborales

4.2.1 Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades sociales

Las habilidades sociales corresponden a las aptitudes y competencias que uno adquiere durante su vida y que le permite socializarse, conocerse a sí mismo, confiar en sí mismo y en los demás, tener seguridad, tener autoestima, etc. Estas habilidades se desarrollan a través de diversas actividades de la vida cotidiana y sobre todo a la interacción con las otras personas. Para las personas con discapacidad, puede ser más difícil desarrollar habilidades sociales ya que suelen tener menos interacción que los demás,

en especial si no tienen acceso a la educación y si son sobreprotegidos por sus familiares. Esto último reduce su autonomía.

La evidencia para esta variable es abundante. Proviene principalmente de las entrevistas virtuales: 3 al personal de la OMAPED, 4 a las personas con discapacidad y/o familiares, así como de la entrevista grupal virtual a 17 personas con discapacidad/familias. En menor parte, se encontró evidencias en las revisiones documentales de la normativa, de los documentos del Programa Conjunto y de las observaciones virtuales.

De forma general se nota que todas las fuentes convergen, sin embargo, se evidenció una falta de convergencia sobre el tema de igualdad de género. De hecho, es un tema importante del Programa Conjunto. El estudio de barreras realizado incluye cinco elementos que aumentan la brecha de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad. Se trata de la falta de visibilización de las diferencias de género, la sobreprotección de las mujeres con discapacidad, la asignación de roles de género estereotipados, la priorización de las oportunidades de empleo y de formación para los hombres y la visión de las mujeres con discapacidad como personas asexuadas (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020: 62). Por esta razón el Programa Conjunto busca apoyar especialmente a las mujeres con discapacidad para aumentar sus habilidades interpersonales y les proponen talleres específicos para ellas, para enfrentar esta barrera y mejorar el acceso al empleo para las mujeres con discapacidad.

A continuación, se presentarán diferentes elementos consensuados por las distintas fuentes que ilustran el desarrollo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad.

En la OMAPED de Lince se proponen talleres integrales donde las personas con discapacidad pueden desarrollar habilidades sociales y donde socializan con otras personas, lo que les permite tener amistades, perder el miedo, y empezar a ser más autónomos. Sin embargo, en la práctica estos talleres no tienen un enfoque de discriminación positiva para las mujeres con discapacidad.

Por otro lado, es importante mencionar que, en lo que se refiere a las habilidades sociales, estas son consideradas por la normativa como fundamental para los derechos de las personas con discapacidad. Por tal razón, se puede considerar como un deber del Estado, el brindar la posibilidad de desarrollar habilidades para la vida y fomentar el desarrollo social para las personas con discapacidad. Incentivar el desarrollo de las habilidades sociales de las personas con discapacidad permite también fomentar su participación en la sociedad, igualdad de condiciones, educación, respeto de sus capacidades, entre otros. Considerar a las personas con discapacidad como miembros de la comunidad y otorgarles su capacidad jurídica (autodeterminación), tal como lo pide la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el decreto legislativo N° 1384 de la ley peruana, es sumamente importante para su inserción laboral, ya que les permite ser reconocidos como sujetos de plenos derechos y participar en todos los aspectos de la vida social.

En la investigación se han identificado tres actores principales que ayudan a las personas con discapacidad a desarrollar habilidades sociales. Se trata del personal de la OMAPED de Lince, de los padres de familia de las personas con discapacidad y de los profesores que dictan los talleres propuestos por la OMAPED.

Figura N° 17: Mapa conceptual de los principales actores que ayudan las personas con discapacidad a desarrollar habilidades sociales



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Por cada uno de estos actores se han establecido distintos roles. Estos se presentan a continuación:

4.2.1.1 Rol del personal de la OMAPED

En la Guía 2, incluida en la Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, publicada por la OIT, UNFPA y UNESCO, se propone un modelo que “se caracteriza por evaluar las habilidades socio-laborales desde una perspectiva cualitativa y basada en la observación directa. Se trata, entonces, de crear donde la persona con discapacidad pueda interactuar en ambientes donde se desenvuelve habitualmente, así como aprovechar situaciones en las que se pueda observar y registrar los distintos comportamientos y recursos con que cuentan para satisfacer sus necesidades” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020c: 11). Se consideran como situaciones habituales a los cursos de empleabilidad, el entrenamiento laboral u otras actividades ofrecidas por la municipalidad.

En seguimiento a lo anterior, cuando una persona con discapacidad toma contacto con la OMAPED, lo primero que hace el personal es observar su comportamiento y realizar un trabajo conductual para que las personas con discapacidad puedan integrarse. Así lo menciona un miembro del personal: *“Por ejemplo, cuando entran chicos nuevos, subimos a ver el desenvolvimiento del chico. A veces se le permite que suban con la mamá cuando es menor, a veces va solito, pero se va observando cómo se comporta. Ya allí empiezas a darles las pautas de cómo mejorar, qué es lo que debe trabajar en su tema conductual. Eso te permite que vayas puliendo algunas cosas”* (EPO1: 10).

Asimismo, se evalúan las habilidades de las personas con discapacidad para poder insertarlas laboralmente más adelante. Así lo explica un miembro del personal: *“Por ejemplo, en el taller de manualidades yo tengo chicos que son muy hábiles porque ellos han empezado...por ejemplo, eran muy torpes manejando la pistola de silicona. Porque empezaron primero con la silicona líquida pero ahora que bien manejan la pistola que la conectas al tomacorriente y es caliente. Entonces vas observando qué chicos tienen más habilidad para algunas cosas y para otras no”* (EPO1:9).

Con estos dos ejemplos, vemos que, a pesar de querer apoyar, el personal de la OMAPED trabaja hacia la integración y no la inclusión de las personas con discapacidad. Esto debido a las demandas de las empresas y a las normas sociales aún poco inclusivas.

Con el tiempo, el personal de la OMAPED se convierte en un apoyo social y emocional para las personas con discapacidad. También tiene un rol de soporte, de prevención, de motivación y de felicitación, como se evidencia en estas dos citas de un miembro del personal:

- *“Y ahora estoy hablando con Claudia para que ella también pueda dar algún tipo de charlitas también vía Zoom para nuestros chicos. Para darle también un poco de soporte. ¿Por qué? Porque no sabemos qué es lo que viene. Entonces para prevenir lo que puede venir, estamos entonces armando unas charlas para poder fortalecer a nuestros chicos”* (EPO2: 19).
- *“O sea, si se quedan sin empleo ¿no? ¿Qué pasaría? Entonces vamos a dar una charla de soporte para que ellos no se derrumben pues. No vayan a sentirse mal porque bueno ya no trabajan en esta empresa. Entonces ¿Cuál es el soporte que queremos dar? Si ya no trabajas en esta empresa Ok, no pasa nada porque puedes ingresar a esta otra. O sea, ya tienes experiencia, puedes ahora ser, como se dice acá en el Perú, más “canchero” y puedes ingresar fácilmente a otra empresa, a otro empleo, entonces darles siempre ese soporte”* (EPO2: 19).

Por otro lado, un rol muy importante del personal de la OMAPED es difundir su trabajo para que se conozca las habilidades de las personas con discapacidad.

Los talleres no solamente es el desarrollo de habilidades sino también buscamos que los chicos ya sea, a través de las presentaciones se difunde el trabajo que hacemos. Nosotros tenemos el grupo cajoneando, por ejemplo, que es, ellos tienen presentaciones dentro de la municipalidad y fuera de la municipalidad. Y también cuando mis compañeras de otras municipalidades me piden que vaya yo voy, con los chicos porque se difunde el trabajo que tú haces, se ve el avance. (...) Por ejemplo, últimamente el año pasado, tuvimos la obra Grease que también fue un éxito (EPO1:8).

En cuanto a su rol con los padres de familia de las personas con discapacidad, se trata de trabajar con ellos para volverlos aliados y así evitar la sobreprotección, como lo ilustra las siguientes citas:

- *“El trabajo que se va hacer también es de capacitación a los padres de familia porque también sabemos que, por preparar a los chicos, porque no sabemos si*

todos van a tener sus puestos o algunos van a salir, entonces esto es otro tema que hay que ir trabajando con los chicos para que no les afecten demasiado” (EPO1:3).

- *“Y lo otro que también ha ayudado, creo que es el desligarse de la mamá, ha hecho que ella ha tenido que aprender a desenvolverse sola” (EPO1:4).*

4.2.1.2 Rol de los padres de familia

El rol de los padres de familia es muy importante ya que ellos comparten el día a día con las personas con discapacidad. Según el trato que tienen hacia ellos, las posibilidades de que las personas con discapacidad logren empoderarse e independizarse son más altas. En general, cuando los padres de familia acuden a la OMAPED es porque buscan un lugar donde sus hijos puedan desarrollar sus habilidades y porque necesitan apoyo y consejos. Esto se puede ver en esta cita: *“Entonces los padres buscan de una u otra forma que sus hijos puedan desarrollar ciertas capacidades o identificar qué capacidades tienen sus hijos” (EPO3: 26).*

El rol de los padres de familia, mientras sus hijos acuden a la OMAPED, es el de ser un soporte y apoyarlos para que puedan desarrollar sus habilidades.

4.2.1.3 Rol de los profesores de los talleres

En cuanto a los profesores de los talleres, tienen un rol importante ya que interactúan directamente con las personas con discapacidad y les enseñan actividades a través de las cuales van a desarrollar sus habilidades sociales. Por esta razón es muy importante que los profesores sean capacitados, especialmente, para tratar a las personas con discapacidad. Así lo menciona un miembro del personal de la OMAPED:

- *“Mucho también depende de la selección de profesores que tú puedas tener, sobre todo que tengan experiencia con el manejo de grupo y sobre todo el trabajo con personas con discapacidad, porque esto también conlleva el éxito de que tus talleres puedan funcionar de la mejor forma. Esto es básico” (EPO1:8).*
- *“Algunas recomendaciones al profesor también, a veces hay que enseñarles también de que hay que felicitar a los chicos en público, decirle haz hecho un buen trabajo, te has esmerado, un aplauso para nuestro compañero” (EPO1: 10).*

4.2.1.4 Talleres integrales

Los talleres que se realizan en la OMAPED de Lince son principalmente talleres integrales de música, danza, teatro y manualidades. Estos talleres se dictan en la modalidad virtual por la pandemia. Se ha evidenciado que los talleres son muy apreciados por las personas con discapacidad, esto se desarrollará en el cuarto hallazgo.

Por otra parte, también se ofrecen talleres de terapia de lenguaje y anteriormente se desarrollaba un taller de panadería que era bastante apreciado ya que muchos de las personas con discapacidad entrevistadas lo mencionaron.

Durante el año se realizan varias presentaciones ya sea de música, de baile o de teatro a través de la puesta en escena de obras de teatro tales como Grease o Jesucristo Superstar. En estas presentaciones las personas con discapacidad ponen en práctica lo aprendido en los talleres. Lo cual motiva a los usuarios como se menciona en esta cita: *“Si. Tanto así, como me gustó tanto, ya aparte de que yo tengo las clases allí, ya hemos digamos sacado unas cuantas obras”* (EPCD4: 26).

El personal de la OMAPED considera a los talleres como un primer filtro, como la primera etapa del proceso de la inserción laboral:

- *“El primero que es el nivel individual que en este caso busca promover el desarrollo de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad. A través como ya mencioné, los talleres integrales que son muy necesarios, son como el primer filtro que se pasa, que pasan las personas con discapacidad en donde allí ellos pueden, se pueden ir identificando cuáles son sus destrezas, esas habilidades”* (EPO3: 27).
- *“Como es el primer filtro donde ellos pueden empezar para de allí, bueno, se puede ir viendo que chicos pueden estar, postular en un puesto de trabajo. Esta es la primera parte, a nivel individual, que como dije está relacionado al desarrollo de capacidades y habilidades de las personas con discapacidad”* (EPO3: 27).

Asimismo, los mismos usuarios de la OMAPED reconocen que los talleres les han servido para su inserción laboral:

- *“¿Y cómo lograste a conseguir trabajo? ¿Qué pasó en OMAPED para que tu pudieras conseguir trabajo? - Por intermedio del taller, sobre todo de los talleres sociales, estaba allí practicando”* (EGPCD: 2).
- *“Yo les confieso que yo era un poco tímido en cuanto a desenvolverme para una entrevista. Me hacía tan difícil que por esto decidí tomar los talleres”* (EPCD4: 24).

4.2.1.5 Metas de los talleres

Los talleres sirven para que las personas con discapacidad conozcan sus habilidades, las identifiquen y las desarrollen. Así también, ayudan a que el personal de la OMAPED identifique las habilidades de las personas con discapacidad y así los puedan orientar para mejorar su empleabilidad y la búsqueda de trabajo.

Adicional a lo mencionado anteriormente, en el siguiente gráfico se muestran todas las metas recogidas en la evidencia:

Figura N° 18: Mapa conceptual sobre las metas de los talleres de habilidades sociales



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince / Entrevistas virtuales semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince / Entrevista virtual grupal a las personas con discapacidad y sus familias usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince.

La evidencia también ha permitido identificar los beneficios de los talleres. A continuación, algunas citas:

- “Este taller (teatro) por ejemplo también ayuda muchísimo a los chicos. Pérdida del miedo, le das mucha seguridad, porque al haber tenido público, al principio yo decía si lo van hacer bien o las luces están bien, pero les da seguridad. A parte que también hay un tema de concentración, hay secuencias que ellos deben aprender” (EPO1:8).
- “Hay algunos que no quieren ni bailar. Cuando ya logran ese objetivo, se les motiva y eso hace que ellos se suelten” (EPO1:10).
- “También con el tema de que en estos talleres se van como haciendo de repente ingresan un poco más reservados, pero allí como que se van soltando, se van relacionando con sus propios, con sus compañeros, se van abriendo un poco más” (EPO3: 27).
- “¿Y has encontrado amigos en OMAPED? - Sí a Edwin, Henri, Pamela, tu, Mariana, Sebastián, Gianmarcos...” (EGPCD: 17).

4.2.1.6 Otros ambientes para desarrollar habilidades sociales

Las personas con discapacidad pueden desarrollar habilidades sociales en otros lugares o espacios distintos a la OMAPED. En las entrevistas se mencionó el Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima (CERCIL), el Instituto Cultural Peruano Norteamericano (ICPNA), en otros institutos y también en casa a través de las tareas de

la casa, la familia, los videos, la aplicación “tik-tok”, las redes sociales, el dibujo, el canto, etc.:

- *“Ya estaba un año en el CERCIL, estaba un año porque allí me enseñaron lo que es braille a leer y escribir en braille, a usar el bastón para caminar en la calle con el bastón. Me enseñaron actividad de la vida diaria, o sea por decir en los colores, separar ropa por colores, a mí por la retinosis tengo confusión de colores, entonces si la mesa es blanca, tengo que poner todo de color para poder diferenciarlos. (...) Y inclusive, allí me enseñaron a detectar las monedas, un sol, de 50, de dos soles, por el grosor, por el tamaño, y bastante el tacto. Nos enseñaban a cocinar a ojos cerrados, como planchar, como distinguir las cosas, y muchas cosas más” (EPCD1: 2-3).*
- *“Yo quería aprender mucho más inglés, porque aprender inglés yo empecé desde muy chiquitita, enviándome libros. Y con el paso del tiempo, me enseñaron clase de inglés en mi colegio, pero con algunas palabras. Pero cuando tenía apenas 20 años yo me matriculé en el ICPNA” (EPCD3: 16).*
- *“Empieza a contar que se levanta temprano, desayuna, atiende a sus animales, ayuda a su mamá a lavar los platos, barre el piso y limpia la mesa y después se pone a hacer sus tareas. Está estudiando en un instituto. Rocío le dice que también la ha visto hacer videos. Belén indica que en sus tiempos libres ve videos y escucha música. Fabiola le hace recordar que ha visto sus videos de Tik Tok. Ella se ríe y dice que si los hace. Fabiola le dice que está bien, que es una forma de distraerse” (OAU1: 4).*

4.2.1.7 Componentes de las habilidades sociales

Los talleres integrales y las diferentes actividades que realizan las personas con discapacidad para desarrollar habilidades sociales les permiten también desarrollar varios aspectos de su personalidad, tales como:

- Las habilidades interpersonales y los vínculos
- La autodeterminación
- La confianza en sí mismo
- La autonomía
- La seguridad
- La autoestima
- El lenguaje y la comunicación
- La fuerza de voluntad
- Etc.

Las habilidades como el lenguaje, la socialización, la movilización, la conducta, la autoestima, y el hecho de desligarse de los padres son muy valoradas por la sociedad. Es por eso que es muy importante desarrollarlas para poder lograr en adelante una adecuada inserción laboral.

A menudo, las personas con discapacidad tienen habilidades que el común de la gente o las empresas no consideran y se sorprenden que tengan, sólo porque se quedan enfocados en la discapacidad. Así lo comenta un miembro del personal de la OMAPED:

Ver cómo realmente si se les da la oportunidad, si se les da ese valor a las personas con discapacidad, van a...sorprenden bastante. Porque a veces uno dice...no, cómo van a poder participar o cómo haría, pero realmente ellos tienen esa disposición, ese interés de demostrar a su misma familia, a los representantes de las empresas de que ellos pueden realizar trabajos cotidianos y pueden ser útiles. Porque ellos agregan algo extra a lo que tal vez una persona, por decirlo así regular, no puede aportar. Son chicos bastante empeñosos, bastante responsables, y si se les da la oportunidad ellos pueden demostrar que pueden hacer muchas cosas ¿no? (EPO3: 31).

4.2.2 Las personas con discapacidad han desarrollado habilidades laborales

Las habilidades laborales corresponden a la suma de aptitudes y competencias que ha desarrollado una persona a lo largo de su vida, que le permite cumplir de manera óptima con los requerimientos de un puesto de trabajo determinado. Para las personas con discapacidad, desarrollar estas habilidades se les hace muy complejo debido a que no reciben capacitación, no acceden a educación (básica y universitaria) y en muchos de los casos no desarrollan autonomía. Sin embargo, la OMAPED de Lince a través de su programa de inserción laboral, busca que las personas con discapacidad del distrito fortalezcan sus capacidades, sus habilidades y así puedan conseguir un empleo y mantenerse en él a lo largo del tiempo.

Para esta variable se cuenta con suficiente evidencia. Se han realizado entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED (3), a las personas con discapacidad y/o sus familias (4), entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familias (1) y observaciones de la atención a los usuarios y de los servicios de la OMAPED (6). Todas fueron realizadas de manera virtual. También se realizó revisión documental sobre el Programa Conjunto y sobre la normativa nacional e internacional existente sobre empleabilidad para persona con discapacidad.

La normativa nacional e internacional nos muestra lo que en la práctica deberían cumplir los Gobiernos. En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad se menciona que los Estados Partes se comprometen a: “promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral” (ONU, 2007: 9). Así también, según la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973: “los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo” (Congreso de la República, 2012: 9) y “los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias” (Congreso de la República, 2012: 11).

En contraposición a lo anteriormente señalado, y en base a lo que realmente existe, la revisión de la estadística nos presenta un panorama poco alentador. “Del total de personas de 14 años y más de edad con discapacidad, el 96.4% no ha estudiado algún curso que lo capacite para un mejor desempeño en el trabajo. Solo el 2.8% realizó tal actividad” (INEI, 2014: 142).

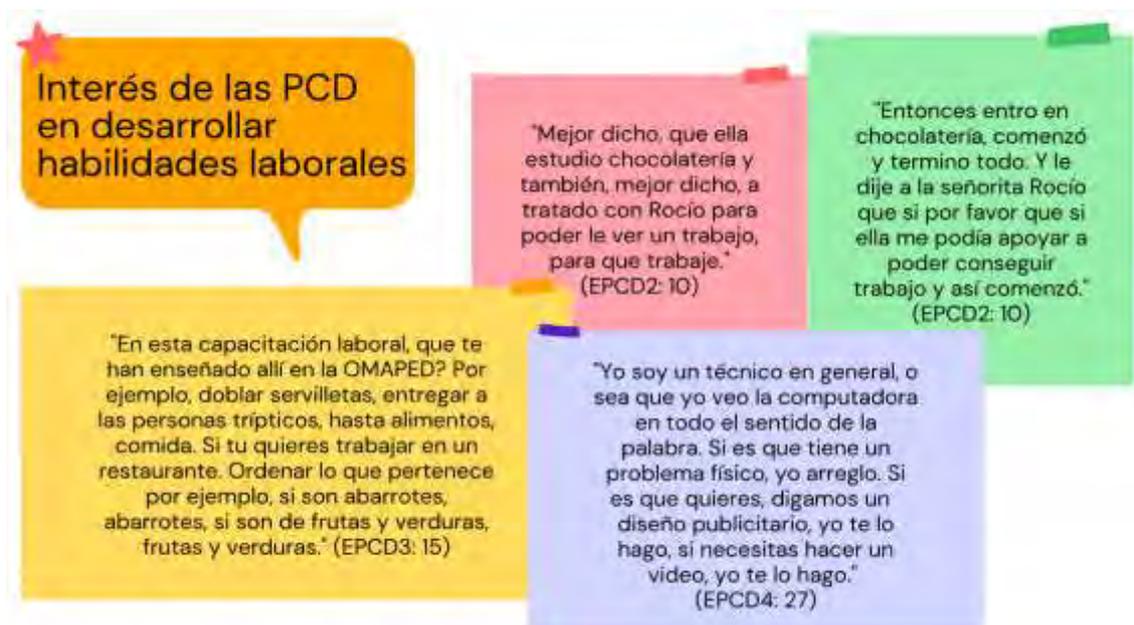
Esta cifra evidencia que las oportunidades para el desarrollo de las habilidades laborales de las personas con discapacidad son mínimas y eso afecta de manera directa a su dignidad y a su derecho de conseguir un puesto de trabajo digno.

Ante este escenario, la OMAPED de Lince desarrolla diversas acciones para cumplir el mandato que le corresponde como parte del Gobierno Local. En ese sentido, el diseño del Programa Conjunto que implementa en colaboración con Naciones Unidas incluye la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la evaluación de sus necesidades con respeto a las habilidades previas al empleo. Por otro lado, el componente 1: activación y reactivación laboral de personas con discapacidad, incluido en la propuesta del modelo de gestión considera:

- Una estrategia de focalización para identificar a las personas con discapacidad.
- Promover la activación de las personas con discapacidad en contextos no laborales.
- Fomentar la participación en talleres pre-laborales.
- Elaborar una herramienta de valoración de las “habilidades ocultas”.
- Desarrollar una estrategia para que las familias incentiven la actividad laboral.
- Realizar talleres de capacitación para el registro, evaluación de habilidades y soporte en la inserción laboral (RDPC4: 11).

Los resultados de un estudio realizado en el marco del Programa Conjunto, evidenciados en el informe anual del 2019 mostraron los principales intereses de capacitación de las personas con discapacidad. Entre otras, sus preferencias se enfocan en el desarrollo personal, idioma inglés, panadería y repostería, computación e informática, incluyendo mantenimiento de computadoras y ensamblaje; emprendimiento, administración, docencia o tutoría y secretariado (RDPC2: 7). Es importante mencionar que, en las entrevistas realizadas, las personas con discapacidad manifestaron su interés en desarrollar alguna de las habilidades antes mencionadas. Las personas con discapacidad y sus familias entrevistadas manifestaron lo siguiente:

Figura N° 19: Extractos de entrevistas que muestran el interés de las personas con discapacidad en desarrollar habilidades laborales



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

El personal que trabaja en la OMAPED de Lince ha identificado que, para lograr el desarrollo de las habilidades laborales en las personas con discapacidad, se debe realizar lo siguiente:

Realizar un perfil psicológico a las personas con discapacidad: Para tal fin, a inicios del 2020 contrataron una psicóloga. Se busca evaluar a la persona con discapacidad e identificar sus destrezas, habilidades e intereses para posteriormente ubicarlas en un puesto de trabajo.

Brindar herramientas para facilitar el acceso al trabajo: A través de la simulación de entrevistas para que las personas con discapacidad sepan cómo perder el miedo y conducirse en las mismas, así como en la elaboración de CVs.

Brindar capacitación para la búsqueda de empleo: A través de la capacitación a las personas con discapacidad sobre las distintas actividades a realizar en los potenciales trabajos. Esta capacitación se realiza en las oficinas de la OMAPED. Así también se realizan visitas previas a las empresas para que se vayan familiarizando con las instalaciones y la ruta de traslado.

Según las entrevistas realizadas al personal de la OMAPED, se brinda capacitación en cómo atender en un restaurante, cómo realizar el doblado de ropa, cómo reponer productos, técnicas de ventas, entrega de folletos y procesar alimentos, entre otras.

Así mismo se brindan talleres productivos con la finalidad de que puedan poner un negocio propio. Éstos están relacionados a la preparación de jabones, a la creación de una marca propia, creación de una microempresa, atención a clientes, etc. Esto también

se encuentra relacionado con lo mencionado anteriormente sobre los intereses de las personas con discapacidad.

Realizar un monitoreo permanente: El monitoreo permanente permite reforzar aquellas habilidades que no están muy desarrolladas en las personas con discapacidad.

La evidencia recogida también permitió identificar los distintos roles que cumplen algunos actores para lograr el desarrollo de las habilidades laborales en las personas con discapacidad. Éstos son presentados en la siguiente ilustración y se desarrollarán a continuación.

Figura N° 20: Mapa conceptual de los principales actores involucrados en el desarrollo de habilidades laborales de las personas con discapacidad



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

4.2.2.1 Rol del personal de la OMAPED

Su principal rol es ser capacitador brindando un acompañamiento personalizado a las personas con discapacidad en los distintos procesos de selección laboral donde participan. También son considerados como un soporte emocional y en muchos casos se convierten en una especie de “defensores” frente a algunas empresas que no reconocen los derechos de las personas con discapacidad. También se realiza capacitaciones a las familias para que conozcan los beneficios del programa de inserción laboral.

Una persona de la OMAPED que fue entrevistada comentó lo siguiente: *“Todos los chicos de OMAPED pasan por lo que es el taller de capacitación laboral, el taller de capacitación donde bueno dicen lo que paran, como se deben presentar a una entrevista, que es lo que deben decir, como deben comportarse, que es lo que debe ir en sus perfiles, en su currículum y bueno, los que se ven que están ya más desenvueltos para pasar por una entrevista de trabajo” (EPO3: 28).*

4.2.2.2 Rol de los familiares

El entorno familiar de la persona con discapacidad tiene el rol de ser el principal soporte emocional de las personas con discapacidad. Cuando el personal de la OMAPED los capacita, se espera que sean ellos los que refuercen las habilidades laborales que sus familiares han aprendido.

4.2.2.3 Rol de las empresas

Las empresas que contratan persona con discapacidad consideran importante desarrollar las habilidades laborales de las personas con discapacidad. Una de las personas entrevistadas mencionó lo siguiente:

Y pasaron luego por un proceso de inducción. Tuvimos que hacer una inducción totalmente diferente a la que teníamos. O sea, todo este programa era de verdad recursos, tiempo, todo diferente, y también tuvimos que hacer una selección especial, una inducción especial en donde inclusive había que probar otra forma de capacitarlos para que ellos aprendieran el embolsado, que aprendieran un poco de los productos. Porque puedes decir, que fácil el embolsado, pero no es tan fácil, tienes detalles, hay productos que hay que poner por separado, y todo esto tenían que aprender. Entonces bueno, todo lo enseñamos y pasaron una semana aprendiendo todo esto. Estos chicos, sobre todo los que tenían retardo leve, con mucha paciencia (EEP1: 3).

Como se evidencia en el testimonio, este tipo de capacitaciones son diferenciadas del resto de capacitaciones que realizan a sus otros trabajadores y demanda más recursos económicos.

4.2.2.4 Rol de los compañeros de trabajo

El principal rol de este actor es brindar apoyo a las personas con discapacidad en los centros de trabajo. Con la experiencia ganada, se convierten en los mejores aliados de las personas con discapacidad y en muchos casos son sus principales capacitadores. Una de las personas entrevistadas mencionó lo siguiente: *“Entonces, entré, estuve como un mes de sombra. Sombra es por decir, una cajera antigua y yo atrás miraba como ella pasaba las tarjetas, que tarjetas entraban, tarjeta visa, tarjeta MasterCard, como ingresaba los códigos, todo esto. Lo que yo tenía que ver era como trabajaba ella, a mí me llamaban sombra” (EPCD1: 3).*

4.2.2.5 Rol de las personas de apoyo

Las personas de apoyo son aquellas que las personas con discapacidad identifican como personas confiables y a las que se acercan para pedir consejos sobre cómo mejorar sus habilidades laborales. Éstas pueden ser personas de la OMAPED, amigos, familiares, que se convierten en referentes para que les den consejos sobre cómo mejorar el CV, practicar para una entrevista, etc.

Es importante mencionar que, durante la pandemia, el personal de la OMAPED en su rol capacitador continuó reforzando las habilidades laborales de las personas con

discapacidad vía zoom. Sin embargo, muchos de este tipo de talleres requieren ser realizados de manera presencial, por lo que han tenido que ser postergados.

La evidencia de esta variable nos permite concluir que cuando las personas con discapacidad desarrollan habilidades laborales obtienen ventajas y beneficios. Por ejemplo:

- Aumentan su confianza y pierden el miedo, lo cual les permite desenvolverse en un entorno laboral.
- Aumentan su grado de responsabilidad.
- Refuerzan su autonomía.
- Conocen sus fortalezas y optan por buscar trabajos en los que se sienten cómodos.
- Descubren nuevas habilidades.
- Amplían su red de contactos y se relacionan con personas que tienen sus mismas habilidades.



4.3 La inserción laboral de las personas con discapacidad está condicionada de manera positiva o negativa por el entorno

Hablar del entorno es referirse a espacios físicos (edificios, parques, centros comerciales, etc.), a servicios sanitarios, educativos, espacios familiares, espacios laborales, es decir, es todo aquello que nos rodea y con lo que interactuamos diariamente. Las posibilidades que tiene una persona para desenvolverse en dicho entorno dependerán en gran medida de cómo esté configurado. Asimismo, el entorno es el regulador de las habilidades y carencias competenciales (MUNTADAS; s/f).

En ese sentido, en el caso de las personas con discapacidad, el entorno adquiere un papel importante en su calidad de vida ya que condiciona sus posibilidades de participación social en igualdad de condiciones. Compromete sus posibilidades de aprendizaje, autonomía o grado de dependencia. Según esté configurado, se amplificarán o disminuirán sus capacidades y limitaciones (MUNTADAS; s/f).

En el presente hallazgo, hemos identificado que para que exista una adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad, los entornos deben estar alineados a su perspectiva. La persona debe ser el centro, todo debe girar en ella y hacia ella, no al contrario (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020d: 14). Sin embargo, en la práctica esto no es así.

Con respecto al entorno socio cultural y las condiciones de vida familiar, existen más barreras que oportunidades. Por un lado, el Estado no cumple con ofrecer un entorno favorable para la persona con discapacidad con accesos a buenos servicios de salud, educación, transporte, donde puedan desarrollarse con autonomía y en igualdad de condiciones. Y por otro lado los familiares con los que viven las personas con discapacidad, debido a miedos o temores tienden a sobreprotegerlos y a no concebir al trabajo como un plan de vida de las personas con discapacidad.

En lo que respecta al entorno laboral, el escenario es aún más complejo. En la Ley General de la Persona con Discapacidad (29973), se indica que: “la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables” (Congreso de la República, 2012: 9). Sin embargo, y como se verá más adelante, las personas con discapacidad tienen que superar muchos obstáculos para poder conseguir y mantener un puesto de trabajo. En la mayoría de los casos los trabajos no están adaptados a sus habilidades y terminan siendo ellos los que se tienen que adaptar.

Asimismo, existen muchos prejuicios por parte de los empleadores al considerar a las personas con discapacidad no productivas. También existe mucho desconocimiento de la normativa existente relacionada a la contratación de persona con discapacidad, ya que no conocen todos los beneficios que les son otorgados por ley. Por ejemplo, los beneficios tributarios al hacer ajustes razonables en sus instalaciones.

Finalmente, el estado en su rol fiscalizador no sanciona a las empresas que no cumple con lo que indica la ley con respecto a la contratación de persona con discapacidad. Además, hay una distorsión de la verdadera intención de la norma, ya que no sancionan a aquellas empresas que cumplieron con lanzar convocatorias y/o anuncios "inclusivos" y que, debido a la no presentación de persona con discapacidad en las convocatorias, no se pudo contratar. Esto último, se analizará con más detalle, ya que se ha podido verificar que las convocatorias en su mayoría no son adaptadas a las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad.

Este hallazgo comprende dos variables:

- El entorno socio cultural y las condiciones de vida familiar condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- El entorno laboral y las condiciones de empleo condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad.

4.3.1 El entorno socio cultural y las condiciones de vida familiar condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad

Se cuenta con bastante evidencia relacionada a esta variable por lo que tiene un alto peso en nuestra investigación. Asimismo, en todas las fuentes primarias y secundarias recogidas se puede identificar a la variable y se ha notado que en general las fuentes convergen.

En la revisión documental, se ha podido identificar que es importante brindar un adecuado entorno social a las personas con discapacidad. Asimismo, se considera igual de importante, desarrollar acciones diferenciadas hacia las mujeres con discapacidad. Por otro lado, la normativa propone un escenario "perfecto" el cual se ha podido comprobar que en la práctica no se da.

La normativa nacional e internacional indica que las personas con discapacidad tienen derecho de acceder en igualdad de condiciones que las demás personas a los servicios, educación, transporte, entorno físico y además se menciona que es el Estado quien debe establecer las condiciones necesarias para garantizar este derecho. Asimismo, se reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad.

Sin embargo, en la información estadística recogida se puede evidenciar que el Estado se encuentra bastante lejos de ofrecer las garantías para el acceso en igualdad de condiciones como lo veremos a continuación. Las entrevistas permitieron comprobar lo mencionado en los datos estadísticos y en el estudio sobre barreras realizado en el marco del Programa Conjunto.

4.3.1.1. Normativa y entidades públicas para personas con discapacidad

El desconocimiento de la normativa relacionada a los derechos de las personas con discapacidad, así como de las entidades de apoyo es muy grande. En la primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad se evidenció que el 89.9% de las personas con discapacidad no conocen la legislación a su favor. Asimismo, 81.7% de

las personas con discapacidad no conocen a instituciones u organismos públicos o privados de apoyo, por lo que el 89% de las personas con discapacidad no se encuentran registradas en el CONADIS (ENEDIS: 2014).

4.3.1.2. Igualdad de Género

Según el estudio sobre las barreras de Naciones Unidas:

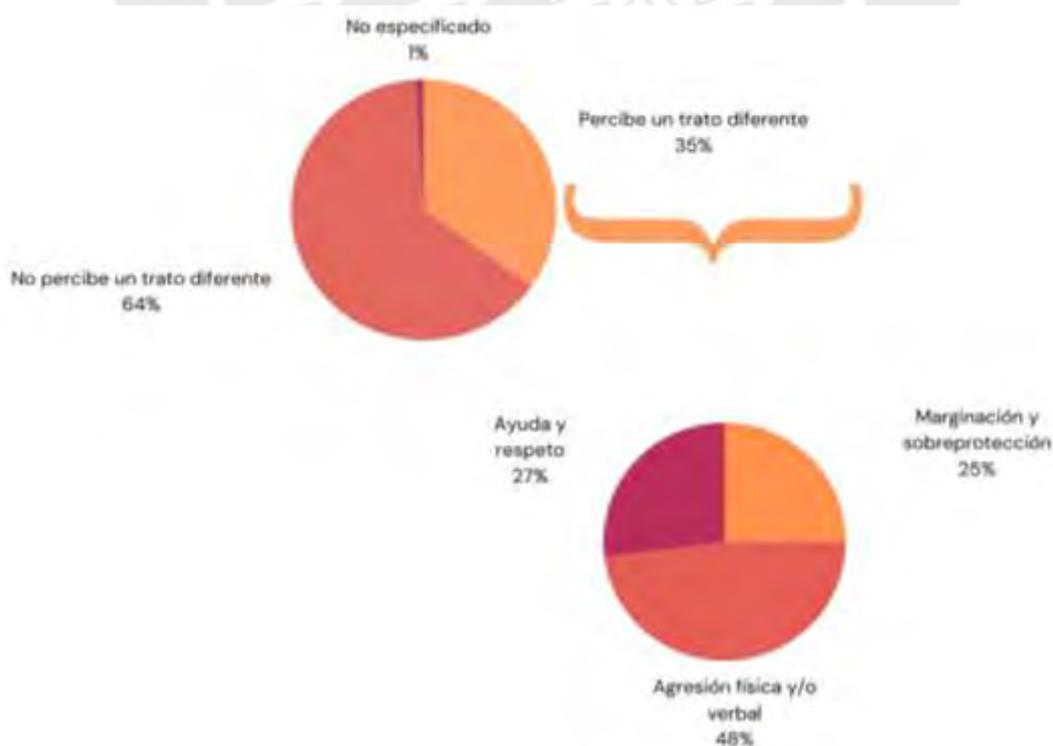
En las acciones para enfrentar el estigma y la discriminación se debe tomar en cuenta que las mujeres son más discriminadas que los hombres con discapacidad. Los estereotipos de género se mantienen, existiendo más prejuicios y estigma hacia las mujeres: Son consideradas más débiles e infantilizadas; asumen el rol de cuidado de otros y responsabilidad de las tareas del hogar. Las mujeres con discapacidad tienen menos acceso al empleo que los hombres (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020a: 26).

Es importante tomar en cuenta lo anterior mencionado al analizar el entorno social de las personas con discapacidad.

4.3.1.3 Trato

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, poco más de la tercera parte de las personas con discapacidad considera que recibe un trato discriminador. De este total, más de la mitad considera que las reacciones de las personas del entorno, frente a su discapacidad, es marginación, sobreprotección o agresión.

Figura N° 21: Percepción del trato diferenciado por las personas con discapacidad a causa de sus limitaciones y reacciones de las personas del entorno



Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

El estudio sobre barreras realizado en el marco del Programa Conjunto define la variable del estigma y del prejuicio sobre la base de que la sociedad en su conjunto considera que la discapacidad es sinónimo de incapacidad por lo que se trata a las personas con discapacidad como seres incapaces. Esto tiene relación con la falta de reconocimiento de capacidades mencionada por Fraser.

Lo anterior mencionado se puede evidenciar cuando las personas consideran a las personas con discapacidad como niños. Así lo explica un miembro de Naciones Unidas:

Y cuántas veces hemos escuchado, ustedes seguramente mucho más que uno, que, a las personas con discapacidad, y sobre todo discapacidad intelectual, síndrome de Down, autismo, etc. Se les dice que ellos son unos niños eternos, ¿no? O él tiene la edad mental de X años. Debemos desterrar esto. Nosotros tenemos que tratar a las personas de acuerdo a la edad que tiene, para ejercer también de ellos, el desarrollo de una persona madura, que vayan poco a poco, si yo estoy tomando mis propias decisiones, voy a madurar poco a poco (OAU2:6-7).

Asimismo, en las entrevistas las personas con discapacidad han manifestado haber recibido un trato discriminador segregador, estigmatizador o subvalorado a lo largo de su vida, lo que ha afectado su forma de relacionarse con los demás y también sus expectativas como personas. Así se puede ver en estos comentarios:

- *“Lo que pasa es que no iba, porque como soy una persona no muy sociable, o sea no soy de tener mucho, de repente porque sufrí bullying en el colegio entonces, como de una u otra manera trato de protegerme, o quizás, hablo en público y la gente se burla de mí entonces evito, no soy muy sociable” (EPCD1: 2).*
- *“Señorita, a mí lo que no me gusta, por ejemplo, es cuando hablan del no oyente...bueno para mí es muy fuerte que le digan el sordo. Me gusta que le digan no oyente. Porque cuando dicen así, yo digo no oyente de frente, como que le rectifico. No me gusta que le digan así” EPCD2: 13).*
- *“Y bueno necesitaba también trabajo, porque no quería digamos parecer un vago que estaba sentado sin hacer nada” (EPCD4: 22).*
- *“Yo tengo, como los dije, yo sufro de convulsiones. Y un poco de retraso mental leve. Para mí no es tanto una discapacidad porque, me parece...” (EPCD4: 25).*
- *“Esta pregunta es un poco difícil de contestar porque si es cierto, tenemos varios medios sociales aquí que siempre te van a decir, tratan de buscar buenos términos porque pueden llegarte a ofender, cosa que si algunos pueden ser muy creíble. Pero también ya, esto te puede llegar a molestar, simplemente déjalos que se expresen tal como está y tú ves después, sabes qué, no digas esto porque ya simplemente, te pueden malentender cualquier persona. Pero si es entendible algunas cosas que incluso te pueden llegar hasta, te pueden llegar a entender y no te puede molestar” (EPCD4: 26).*

Por otra parte, dentro del grupo de las personas con discapacidad, las que pueden lograr mayores oportunidades son aquellas que cuentan con una discapacidad física o retardo leve, lo que crea también una diferenciación adicional. Así lo menciona un miembro del personal de la OMAPED:

- *“Usualmente, por ejemplo, los chicos, mayormente, tienen allí discapacidad física, dentro de la misma municipalidad, física. Pero si nosotros hablamos del tema que hace netamente la OMAPED, que es la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad, si te puedo decir que el mayor porcentaje de chicos ingresados, de los 27 chicos que hemos podido ingresar y que se mantienen en el trabajo tienen más retardo leve. Tengo retardo leve y tengo chicos con problemas de salud mental, dos de ellos tienen salud mental” (EPO1:2).*
- *“La mayoría de nuestra población que está empleada son personas con retardo mental leve, con psiquiátrico pero que están medicados, controlados, y también tenemos una persona que no tiene discapacidad intelectual, pero sí auditiva” (EPO2: 18).*

4.3.1.4 Sobreprotección de parte de los familiares de las personas con discapacidad

Tal como se aprecia en la figura N° 21, un cuarto de las personas con discapacidad que perciben un trato discriminador debido a su discapacidad califica a esta discriminación como marginación o sobreprotección. Por tal motivo, es importante analizar en este punto el impacto de las familias.

En el estudio de barreras, cuando se habla de restricciones a la autonomía, se refiere a cuando se restringe el derecho a tomar decisiones. También se menciona a la sobreprotección que ejercen los familiares de las personas con discapacidad. La sobreprotección es considerada como un problema ya que no permite que las personas con discapacidad desarrollen habilidades y por lo tanto obtengan algo de autonomía y mayores posibilidades de insertarse en la sociedad y obtener un trabajo. Asimismo, causa baja autoestima y una continua dependencia hacia los padres, por lo que reduce la posibilidad de auto determinarse.

En las entrevistas realizadas, la mayoría de los padres de familia han manifestado haber sido sobreprotectores con sus hijos con discapacidad en algún momento. Antes de acudir a la OMAPED, los familiares de las personas con discapacidad consideraban que eran personas que no se podían independizar ni tener autonomía por tal motivo los sobreprotegían. Así se puede ver en estos extractos de entrevista

- *“Cuando estaba mi mamá (abuela de la persona con discapacidad), me decía, pues, ay si tu hubieras estado así, no yo la tengo en la casa, no la saco para que trabaje para nada, yo ya le doy todo. Mi mamá era bien nerviosa, tenía miedo” (EPCD2: 11).*
- *“Acá, sí un poco a veces asustados, los miedos más son de los padres que de los hijos ¿no? Ellos si quieren experimentar ya solos sus cosas, pero siempre nosotros los frenamos por los miedos que no sé si son buenos o malos, ¿no? Porque no les permitimos crecer” (OAU:8).*
- *“Pero yo con temor también de mi Carla, de no dejarla ser independiente. Aunque ella toma a veces decisiones que bueno, uno tiene también que corregirles, advertirles. Y tenemos miedo de que se equivoquen, que cometan errores, que van a salir lastimados, pero si pues, ella a veces ha salido lastimadita. Ella trabaja, pero me cuesta por ejemplo que sea independiente en*

irse sola, en ir sola al trabajo. Porque la conozco que la convencen muy rápido” (OAU2:8).

Los padres acuden a la OMAPED para obtener información de cómo sus hijos pueden desarrollar habilidades. Así lo comenta este miembro del personal: *“Porque a veces se piensa que las personas con discapacidad al tener ciertas limitaciones no pueden hacer nada. Pero hay esta iniciativa de los papas, ¿no? Buscan a donde llevarlos. (...) Entonces creo que a través de OMAPED los padres van buscando algún taller, alguna capacitación que le pueda insertar a sus hijos” (EPO3: 26).*

Gracias al asesoramiento de la OMAPED, los padres de familia han podido reflexionar sobre este tema y mejorar su actitud frente a sus hijos. Los miembros del personal de la OMAPED les han explicado qué significa la sobreprotección y por qué es importante ayudar a sus hijos a independizarse. Así lo vemos en este comentario:

Entonces ha tardado que las personas entren en confianza y de poder traer a sus hijos. ¿Por qué? Porque yo madre con un hijo con discapacidad, lo voy a querer ¿qué? Proteger. ¿No es cierto? Entonces a la hora de proteger le estoy haciendo un bien, pero también le estoy haciendo un daño. Porque no se puede proteger tanto, no se puede poner en una burbuja a un hijo, porque tarde o temprano ese hijo va a crecer y va a tener que ser independiente. Y tú, mamá, no vas a estar pues toda la vida con él ¿no? Entonces hay cosas que hay que hacer entender a los padres y como te decía, a Rocío le ha costado poder hacer que ellos entren en confianza y poder comunicarles de que se trata la OMAPED (EPO2: 21).

Actualmente, el pensamiento y opinión de los familiares que acuden a la OMAPED ha cambiado. Sin embargo, siguen considerando que necesitan una ayuda extra y sin quererlo minimizan o menosprecian sus capacidades. Esto se pudo observar en la entrevista grupal donde varios de los familiares de las personas con discapacidad les “soplaban” las respuestas y en algunas entrevistas cuando los padres expresaron sus miedos y sus dudas sobre las capacidades de sus hijos: *“O si no a veces también son los propios papás, porque hay cierta sobreprotección en algunos papás. Es decir, te dicen: no a mi hijita todavía le falta para que vaya a trabajar, o te dicen cómo se va a movilizar solo...entonces hay un poco de esa perspectiva de los padres. Esa también puede ser una cierta barrera” (EPO3: 31).*

4.3.1.5 Apoyo familiar

El apoyo familiar es muy importante para el desarrollo de las personas con discapacidad y su inclusión en la sociedad. Por ello, el personal de la OMAPED trata de apoyar a los padres de familia:

- *“De allí está el nivel familiar, en donde se trabaja con los padres. En donde se toca temas que tienen relación a lo que es la discapacidad, a como se debe manejar el entorno familiar, como ellos deben ser un apoyo para sus hijos. Entonces toca ciertos temas, en donde en este caso lo ve lo que es la psicóloga y la misma también licenciada Rocío” (EPO3: 27).*
- *“No esperemos que de la noche a la mañana los hijos sean realmente 100% independientes, que puedan tomar las decisiones. Yo digo, ahora sí, va a tomar todas las decisiones de manera independiente, a mí me han dicho que tiene que*

ser autónomo y ya tome las decisiones, todas las decisiones las va a tomar él. Tenemos que ser nosotros también guía, tenemos que acordarnos que nosotros somos referentes, una guía, un modelo, y tenemos que darle las herramientas para que estas decisiones que él tomé, estén informadas y sea lo que él realmente quiere y decida, sin influencias, tal vez de otras personas” (OAU2:7).

Asimismo, las empresas también cuentan con el apoyo de los padres de familia para que la inserción laboral se pueda hacer de la mejor manera. Así lo explica la gerente de recursos humanos entrevistada:

Y tuvimos también entrevistas con los papas porque considerábamos que era importante saber que el círculo familiar nos acompañaba, que los padres nos podían acompañar en el primer tiempo del proyecto, en la adaptación. Nos parecía importante así que hicimos entrevistas con los papas también, que todo el círculo estuviera cerrado. Y lo otro en algunos tenían como tutores, tutores que en las primeras semanas iban a ir acompañándolos en la adaptación al trabajo (EEP1: 3).

Sin embargo, no siempre la familia se considera como un apoyo. Ya se mencionó anteriormente a la sobreprotección, pero también los entornos familiares violentos e inseguros, tienen una influencia negativa en el comportamiento de las personas con discapacidad, les impide desarrollar habilidades y los vuelve introvertidos. Así lo explica un miembro del personal de la OMAPED:

- *“Cada hogar tienen una problemática diferente. Por ejemplo, este joven, tenía un hermano que era alcohólico, ya el chico falleció, pero todo eso repercute en su estado emocional. Hay momentos que genera una agresividad, pero no sabíamos por qué. Pero ya cuando se hace la visita domiciliaria tú te das cuenta cuál es el entorno familiar. Entonces muchas veces el comportamiento de la mamá él lo absorbe y actúa de la misma manera” (EPO1:10).*
- *“Porque si en su familia no hay estabilidad, hay mucho desorden, digamos problemas, muchos problemas entonces estos chicos no se van a desarrollar bien, no se van a desenvolver bien en su centro de trabajo” (EPO2: 20).*

Por otra parte, las estadísticas mostraron que: “el 40.6% de personas con discapacidad necesita del apoyo de terceros para realizar sus actividades diarias. Según lo manifestado por las personas con discapacidad dependientes, son sus propios familiares del hogar los que los asisten con mayor frecuencia en sus actividades diarias” (INEI, 2014: 11). En las entrevistas y los contactos con las personas con discapacidad de Lince y sus familiares, se ha podido notar que, en su mayoría, son las madres de familia las que se encargan del cuidado permanente de las personas con discapacidad y de llevarlos a la OMAPED. Aquellas personas con discapacidad que pueden movilizarse tramos más largos argumentan que fueron sus mamás las que les dieron la confianza y les enseñaron como hacerlo. Así lo expresa una entrevistada: *“Gracias a mi mamá que me está viendo desde el cielo, ella fue mí, la razón de mi vivir, mi vida, y ella siempre me ha ayudado y apoyado en todo lo que propongo” (EPCD3: 16).*

Podemos decir que la OMAPED de Lince se ha convertido en un actor estratégico para sensibilizar a los padres de familia en mejorar hábitos y el entorno familiar en sí.

4.3.1.6 Acceso a servicios de salud y educación

Como lo hemos visto en el marco contextual, según las estadísticas más recientes (2017), las personas con discapacidad tienen un nivel educativo bajo.

La falta de educación es una barrera muy importante para el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Así lo dice la gerente de recursos humanos entrevistada:

Si, la principal barrera es la educación. No hay, tú puedes salir a buscar, queremos salir a buscar gente que con discapacidad pueda tener un perfil en una compañía específica y no hay ¿no? Hay mucha limitación con eso, normalmente se quedan en educación secundaria, no estudian más. Yo creo que en nuestro país allí nos hemos quedado mucho, nos hemos quedado un montón. No hay mucho acceso a es, entonces no hay gente con discapacidad especializada, ni en lo técnico. Veo muy poco. Los que hay rápidamente se emplean y rinden bien, pero los quedan generalmente son para labores más operativas (EEP1: 7).

Asimismo, muchas personas con discapacidad no pueden acceder a los servicios de salud adecuados. Como lo mencionaba Nancy Fraser, esto vulnerabiliza doblemente más a estas personas. Los datos censales revelan, que: “el 77.3% (2 millones 358 mil 672) de la población con discapacidad tiene cobertura de seguro de salud y el 22.7% (692 mil 940) no cuenta con este servicio” (INEI, 2018: 196).

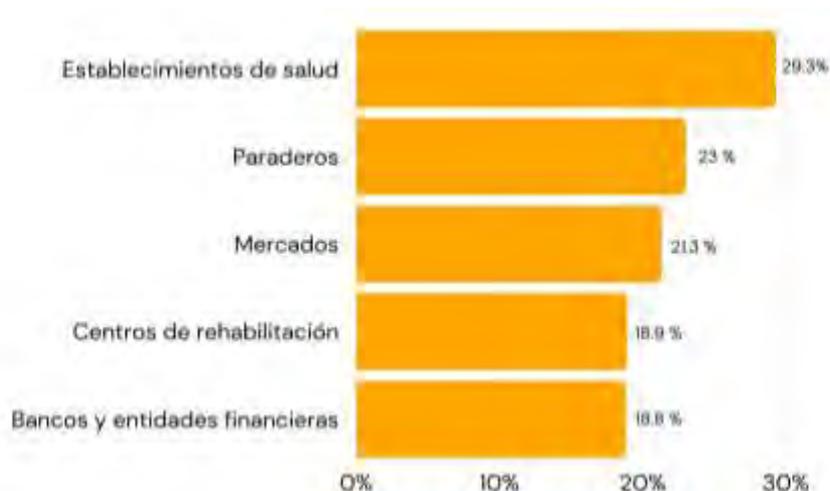
Con estas evidencias podemos notar la importancia del impacto del nivel socioeconómico sobre la vida de la persona con discapacidad. De hecho, cuando la familia tiene más posibilidades económicas, las personas con discapacidad acceden con mayor facilidad a terapias y a la educación. El Estado, no ofrece estos servicios de calidad, por lo que las familias suelen optar por los privados, y así darles más oportunidades a sus hijos.

Como se menciona en el estudio sobre barreras es muy importante buscar la mejora a la accesibilidad a estos servicios para que las personas con discapacidad puedan acceder más fácilmente al mercado laboral.

4.3.1.7 Acceso y comunicación

“Entre los principales problemas que experimentan las personas con discapacidad, figuran los problemas de accesibilidad, especialmente en lugares públicos. Este segmento de la población presenta dificultades de ingreso y/o desplazamiento, en establecimientos de salud (29,3%), paraderos (23,0”), mercados (21,3%), centros de rehabilitación (18,9%), bancos y entidades financieras (18,8%), entre los principales” (INEI, 2014: 14). Así se aprecia en el siguiente gráfico:

Figura N° 22: Principales problemas de accesibilidad en lugares públicos

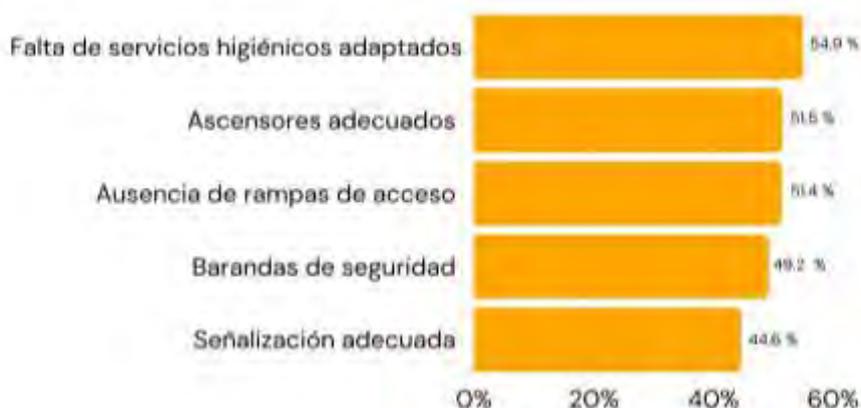


Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

Asimismo, “la falta de servicios higiénicos adaptados, (54.9%), ascensores adecuados (51.5%), ausencia de rampas de acceso (51.4%), barandas de seguridad (49.2%) y una señalización adecuada (44.6%) constituyen los principales problemas de accesibilidad que experimentan la población con discapacidad en las instituciones educativas. Estos problemas son más visibles en el área rural que en la urbana” (INEI, 2014: 106). Así se presenta en el siguiente gráfico:

Figura N° 23: Principales problemas de accesibilidad en las instituciones educativas



Elaboración propia

Fuente: INEI - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012

Por otro lado, en las entrevistas las personas con discapacidad manifiestan que la movilización a menudo es una barrera para ellos. Una persona con baja visión relató sus dificultades para movilizarse en las calles de Lima: “*Ya la retinosis pigmentaria es te va pigmentando el ojo hasta dejarte solamente la visión central. O sea, por decir yo veo como si fuera por un binocular, así veo. No tengo visión periférica o sea yo puedo caminar de frente y me choco hasta con los niños me puedo chocar o en las noches,*

como no tengo visión periférica, no entra la luz a mis ojos, entonces se me hace difícil caminar de noche” (EPCD1: 1). Otra persona también mencionó que, movilizarse sola era un desafío: “Movilizarme solo, en sí solamente era esto, pero si poco a poco yo tenía un poco de desconfianza y valorarme por mí mismo” (EGPCD: 12-13).

Como lo indica el estudio sobre barreras, el problema de la movilización puede dificultar la inserción laboral y también genera sobrecostos de transporte.

Por otra parte, la comunicación también puede ser una barrera para las personas con discapacidad, especialmente para las que se comunican con lenguaje de señas ya que la mayoría de la población no conoce este lenguaje, por lo cual no pueden comunicarse con ellos, algunos ejemplos tomados de las entrevistas:

- *“Por ejemplo, en el caso de los sordos ¿no?, de la discapacidad auditiva, por ejemplo, en ellos hay un poco más de problemas porque si son chicos que son de estatus económico bajo, no han tenido clases de lecturas de labios, de repente no saben lenguaje de señas, entonces es difícil a veces que ingresen porque no tienen al traductor al costado para que más o menos le haga entender lo que quiere decir a la otra persona” (EPO2: 21-22).*
- *“En ciertas cosas tengo que ayudarla. Porque algunas personas no saben las señas, no saben tampoco, no la entienden pues, ¿no? Entonces he tenido en ciertos momentos, en ciertas circunstancias, pero no siempre. Por ejemplo, ya va a trabajar y normal” (EPCD2: 11).*

4.3.2 El entorno laboral y las condiciones de empleo condicionan la inserción laboral de las personas con discapacidad

“El trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social. (...) Debe garantizar la libre elección del trabajo por parte de las personas con discapacidad, que responda a sus intereses, preferencias y habilidades. (...) Un trabajo libremente elegido fortalece la autonomía de las personas.” (OIT, UNFPA, UNESCO, 2020e: 21)

Existen diversos factores para que una persona con discapacidad pueda acceder a un puesto de trabajo decente. Éstos se pueden considerar como externos e internos a la empresa que los contrata. Los externos están relacionados con el marco legal existente o con el entorno económico. Los internos están relacionados con la cultura organizacional, la misión, visión, valores, la gestión de los recursos humanos, etc. Cuando estos dos factores convergen con éxito se genera el entorno ideal para la inserción laboral.

Sin embargo, la evidencia recogida nos muestra que el mercado laboral peruano suele negar el derecho a un empleo decente a una persona con discapacidad. Las barreras que enfrentan son mayores a las de una persona sin discapacidad. Y si analizamos por género, las mujeres con discapacidad suelen enfrentar mayores barreras que los hombres con discapacidad al momento de buscar un empleo.

Esta variable tiene un alto peso en la investigación ya que se cuenta con bastante evidencia. Se han realizado entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED

(3), a las personas con discapacidad y/o sus familias (4), entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familias (1), entrevista a las empresas que contratan persona con discapacidad (1) y observaciones de la atención a los usuarios y de los servicios de la OMAPED (6). Todas fueron realizadas de manera virtual. También se realizó revisión documental sobre el Programa Conjunto, sobre la estadística (censos) y sobre la normativa nacional e internacional existente sobre empleabilidad para persona con discapacidad.

La Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad, en su artículo 27°, indica que: “los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad” (ONU, 2007: 22). Asimismo, invoca a que los estados miembros adopten medidas para la promoción de oportunidades empresariales y de empleo por cuenta propia.

En lo que respecta al entorno laboral peruano, la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973, indica que: “la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables” (Congreso de la República, 2012: 9). Por otra parte, “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” (Congreso de la República, 2012: 9-10).

Con respecto al fomento del empleo, la ley contempla un beneficio tributario para las empresas generadoras de renta de tercera categoría, al incluir “una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se les paguen a las personas con discapacidad contratadas. También se incluye una deducción adicional cuando las empresas generadoras de renta de tercera categoría realicen los gastos por ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo” (Congreso de la República, 2012: 10). Esto último es entendido como la adaptación del “entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad” (Congreso de la República, 2012: 10).

Por otro lado, la ley establece una cuota mínima de persona con discapacidad a contratar que varía dependiendo de si la entidad es del sector público o privado. “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%” (Congreso de la República, 2012: 10).

Asimismo, en la Guía 6: Empresa inclusiva, se muestra un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y la OIT, durante el 2012, en más de 150

empresas chilenas que están en vías de consolidar la inclusión laboral de persona con discapacidad y quienes manifiestan múltiples beneficios. Por ejemplo:

- Las personas con discapacidad que trabajan en estas empresas manifiestan estar satisfechas con su situación laboral y mejoran su percepción de bienestar.
- Cuando la persona con discapacidad se consolida en su trabajo, se traduce en aportes a la productividad.
- Las personas con discapacidad contagian su actitud positiva a otros trabajadores de la empresa y eso también se traduce en mejoras a la productividad.
- Los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad acumulan aprendizajes del trato inclusivo y valoran la diversidad.
- La empresa que contrata persona con discapacidad mejora su reputación corporativa.

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la práctica dista mucho de la teoría o de lo que está escrito en el papel. En la información estadística recogida y desarrollada en el marco contextual, se puede evidenciar que el Estado no promueve el acceso al trabajo en igualdad de condiciones, ni cumple su rol de fiscalizador para exigir el cumplimiento de la norma. A continuación, las estadísticas más resaltantes con respecto a las condiciones laborales según la Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad, 2012:

- Un 22% de las personas con discapacidad de 14 años conforman la PEA. De este % una mayor proporción corresponde a hombres vs mujeres.
- El sector dependiente con mayor % de empleo para persona con discapacidad es el comercio al por mayor y por menor.
- “A nivel nacional, la mayoría (78.7%) de personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años laboran en empresas de 1 a 5 trabajadores” (INEI, 2014: 133). Sólo el 6.5% trabaja en empresas de 51 a más trabajadores.
- El 59% de “personas con discapacidad ocupadas dependientes de 14 años y más de edad, declararon que su relación laboral con su centro de trabajo” (INEI, 2014: 135) es de manera informal ya que no firman contrato.
- Poco más de la mitad de la PEA con discapacidad trabaja de manera independiente.
- Más del 70% de persona con discapacidad con trabajo dependiente, manifiesta que los puestos de trabajo no se adecúan a sus necesidades.
- “Entre los principales obstáculos para obtener algún empleo a causa de su limitación, el 23.1% de personas desocupadas con discapacidad a nivel nacional manifestaron que la razón fundamental que le ha impedido conseguir trabajo se debe a la discriminación por sus limitaciones” (INEI, 2014: 139).

En las entrevistas realizadas, se ha podido verificar lo evidenciado en las estadísticas. Pero también se ha podido obtener información que es importante resaltar, ya que muestra los esfuerzos y avances alcanzados en materia de inserción laboral.

El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince ha insertado de manera exitosa a persona con discapacidad en distintos puestos de trabajo. Tal como lo evidenciamos en el hallazgo 1, este éxito se debe en gran parte a que el personal de la OMAPED hace un seguimiento permanente a las personas con discapacidad que se

encuentran trabajando para asegurar su estabilidad y continuidad. Sin embargo, tal como se evidenció en el mismo hallazgo, el limitado conocimiento del enfoque de derechos que tiene el personal hace que consideren que las personas con discapacidad se tienen que adaptar a las necesidades y requerimientos que demandan las empresas a través de sus ofertas laborales y no al revés. Una de las personas entrevistadas manifestó lo siguiente: *“El tema es, por ejemplo, nosotros ir viendo los temas, las evaluaciones psicológicas, porque también muchas empresas te piden evaluaciones para ver en que van encajando. Ahora, las necesidades que las empresas tienen me imagino que se van a ir, nosotros tenemos que adaptarnos a lo que ellos piden”* (EPO1:4).

A través del Programa Conjunto se ha podido tener acceso a una red de empresas privadas lo que permite incrementar las posibilidades de que las personas con discapacidad consigan un empleo. La encargada de la OMAPED menciona que gracias a esta red de empresas privadas ha tenido más alcance en la inserción laboral. Adicional a la inserción laboral de manera dependiente, el personal de la OMAPED promueve también el trabajo independiente formal. Esto porque consideran que así van a tener más opciones de generar ingresos. También aprovechan los eventos que realiza la Municipalidad para poder promocionar los productos que elaboran.

Con respecto a las empresas, éstas consideran que deben contratar a las personas con discapacidad para cumplir con la cuota mínima exigida en la normativa. No consideran los beneficios que obtendrían a pesar de que estos son muchos como se mencionan en la guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo: mayor grado de confianza y seguridad por parte de los trabajadores, promoción del trabajo en equipo, mejora del clima laboral, personal con discapacidad puntal, honesto y muy trabajador, deducciones sobre las remuneraciones y los gastos de ajustes razonables (APRODEH, 2017: 12). Sin embargo, las empresas evalúan su costo beneficio en términos monetarios y concluyen que no es "rentable" contratar persona con discapacidad.

A pesar de que se consideran como empresas inclusivas y que no discriminan a las personas con discapacidad, tanto los perfiles de los puestos como las plazas ofrecidas básicamente son para desarrollar labores de empaquetamiento, de doblado de ropa o de atención al cliente. Para las labores que se desarrollan en los call center prefieren contratar a las personas con discapacidad física. No toman en cuenta sus habilidades reales, sino de manera discriminatoria asumen que sólo pueden desarrollar cierto tipo de trabajo. Por lo tanto, no se considera la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de capacidades.

Sobre los contratos de trabajo ofrecidos, el personal de la OMAPED manifiesta que los contratos al principio suelen ser por un mes. Esto va en la misma línea de lo que se encontró en la estadística. Sin embargo, indicaron que una vez que ya conocen a la persona con discapacidad y sus habilidades, las contrataciones son por períodos más largos. Esto demuestra que, si se superan los prejuicios, el contratar a una persona con discapacidad no genera desmedros en la productividad. Algunos de los entrevistados manifiestan que tienen contratos indeterminados, es decir que ya no renuevan. Además,

trabajan media jornada. Al respecto, las personas con discapacidad entrevistadas manifestaron lo siguiente:

Figura N° 24: Extractos de entrevistas sobre los tipos de contratos que tienen las personas con discapacidad



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Sobre el personal que trabaja en las empresas y que están a cargo de los procesos de selección y contratación, éste no se encuentra capacitado en el trato de las personas con discapacidad. En muchos de los casos, aplican su criterio. Una persona entrevistada manifestó lo siguiente: *“No hay nadie especializado. Con lo que sabíamos, nosotros empezamos, nos lanzamos sin saber mucho. O sea, si hemos pedido asesoría externa de las organizaciones con las que hemos estado en contacto, hemos validado cosas, preguntado, pero lo hemos hecho nosotros de una manera empírica, experimentando”* (EEP1: 6-7).

Por lo antes mencionado, el personal de la OMAPED promueve charlas de sensibilización no sólo dirigidas al personal que contrata, sino también a las personas del área donde van a trabajar las personas con discapacidad.

Otro punto a analizar en lo que respecta a las condiciones laborales de las empresas, es la referida infraestructura. En la mayoría de los casos, ésta no está adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad. Desde su diseño, las estructuras no son concebidas para tener espacios amigables para este grupo vulnerable. Como ya se mencionó anteriormente, a pesar de que existe un beneficio tributario, cuando se realizan estas mejoras, las empresas no quieren destinar recursos para este fin. Una persona entrevistada manifestó lo siguiente:

Si, implicaba muchos recursos. Muy complicado era, porque digamos que...o sea...el ambiente del colaborador no sólo es lo que nosotros vemos como clientes ¿no? en un supermercado, sino que hay otras zonas, la trastienda, como le llamamos nosotros. Es trastienda tiene los almacenes y tiene los salones de reunión, de los almuerzos, los comedores, tienes los baños...y toda esa parte...olvidate. Complicadísimo. Es como escaleritas que subes y bajas, pisos arriba y abajo, son como un mundito y es muy difícil de adaptarlo ¿no? para alguien que necesita silla de ruedas, por ejemplo. Se complicaba mucho. Y en verdad en ese momento quería simplificar para poder incorporar la mayor cantidad de colaboradores que se pudiera (EEP1: 6).

Durante la pandemia, y debido a la cuarentena decretada por el gobierno para contener el avance de la misma, muchas empresas privadas entraron en un proceso de suspensión perfecta o en el peor de los casos tuvieron que cerrar. La reapertura de la economía se ha realizado por fases y se incluye en cada una de ellas a diferentes sectores. La mayoría de las personas con discapacidad entrevistadas trabaja en el sector retail y supermercados. Estos sectores fueron los primeros en reactivarse, sin embargo, debido a la condición de población vulnerable, las personas con discapacidad no asisten a laborar a sus centros de trabajo.

Las personas con discapacidad entrevistadas, que al inicio de la pandemia se encontraban con contrato indeterminado, han mantenido sus puestos de trabajo y han seguido recibiendo sus sueldos de manera mensual. No han tenido la misma suerte aquellos que tenían contratos a plazo fijo. La empresa que los contrataba entró en suspensión perfecta y luego entró en proceso de liquidación. Esas dos personas perdieron su empleo. Lamentablemente desde el mes de marzo del 2020, no se ha podido insertar a ninguna persona con discapacidad en un puesto de trabajo.

El estudio de barreras mencionado anteriormente también muestra las barreras referidas al entorno laboral. Estas barreras identificadas también se evidenciaron en las entrevistas realizadas. A continuación, se detallan:

- Las empresas requieren personal con mayores competencias de las que tienen las personas con discapacidad. Se menciona sobre todo que deben tener un nivel educativo mínimo de secundaria completa. Como se analizó en la anterior variable, el acceso a la educación es limitada en las personas con discapacidad. Los entrevistados manifestaron lo siguiente:

“Por ejemplo, si se necesita un ascensorista y le pones que tenga una instrucción, de repente secundaria o técnica, no todas las personas con discapacidad tienen una educación superior o con secundaria completa. Allí limitas” (EPO1:13).

“La gente que tiene discapacidad no tiene acceso a educación, ni especialización, entonces así tú busques gente con discapacidad, no sé, para que haga un tipo de ingeniería no hay. Entonces se quedan como que, en educación básica, entonces muy poquita gente se animaba o postulaba a algún otro puesto ¿no?, de oficina. A pesar de que estaba abierto. Siempre lo hemos tenido abierto, pero no viene gente” (EEP1: 4-5).

“Sí requería que haya acabado la secundaria. Si requiere eso sí. eso es lo mínimo. Es lo mínimo, mínimo que pedíamos y si pues...” (EEP1: 5).

- Los entornos laborales son poco inclusivos ya que existe rechazo para contratar a las personas con discapacidad porque no se les considera productivas. El rechazo recibido ha sido manifestado en las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad. Ellas opinan que eso les afecta en su autoestima y seguridad.
- Existe incumplimiento de la normativa por parte de las empresas al no llegar a la cuota establecida. Por otro lado, las personas que trabajan en las áreas de recursos humanos manifiestan que se tiene dificultad para encontrar una base de datos con CVs o perfiles de las personas con discapacidad por distrito. Esto es importante porque se requiere que las personas con discapacidad en lo posible no tengan que movilizarse distancias muy largas entre sus casas y sus centros de trabajo.
- La fiscalización por parte del MTPE no se realiza de manera adecuada. Al 2018 del total de empresas con más de 50 trabajadores en planilla, sólo 70 cumplen con la ley. En la entrevista con el personal de la empresa, ella manifestó que el MTPE no considera como una falta al cumplimiento de la ley si es que se le demuestra que el proceso de convocatoria ha sido inclusivo.
- Se mantiene estereotipos de género con respecto al tipo de trabajo a realizar. Se sigue considerando que determinados puestos deben ser realizados o sólo por hombres o sólo por mujeres con discapacidad. A las mujeres, por ejemplo, se les suele considerar para puestos de atención al público.

La evidencia de esta variable nos permite concluir que para que se pueda lograr con éxito la inserción laboral de una persona con discapacidad, los entornos laborales deben ser inclusivos. Actualmente no lo son. En ese sentido, las empresas al ser los principales protagonistas del cambio deben considerar que la inserción laboral de la persona con discapacidad no es un tema de “ayuda”, sino que consiste en adoptar una cultura orientada hacia la innovación y la productividad de manera tal que se pueda apreciar los aportes de las personas con discapacidad.

4.4 Las personas con discapacidad y sus familiares, usuarios del programa de inserción laboral de la OMAPED de la Municipalidad de Lince tienen una opinión favorable sobre el personal de la OMAPED y sobre las empresas que las contratan

En la normativa internacional como la nacional, se considera como muy importante y eje de las mismas la participación e inclusión plena en la sociedad de las personas con discapacidad. Eso significa que ninguna persona con discapacidad debe ser marginada o discriminada por su condición. En esa misma línea, la inclusión ciudadana de las personas con discapacidad tiene en el trabajo un soporte central. Sin embargo, las posibilidades que el país ofrece en materia de inclusión son limitadas.

En este contexto, el trabajo que se realiza en las OMAPED constituye una ventana o un resquicio a un país más inclusivo. Es por eso que es tan valorado por las personas con discapacidad y sus familias.

Este es un hallazgo de la investigación sobre el cual se ha recogido evidencia significativa y directa proveniente de los usuarios o sujetos de derecho que considera 2 tipos de opinión a) Opinión sobre el personal de la OMAPED y b) Opinión sobre las empresas donde se encuentran trabajando las personas con discapacidad.

Con respecto a la opinión de las personas con discapacidad y sus familias sobre la OMAPED, han manifestado que están muy satisfechos con la atención que reciben y por eso se sienten motivados a participar activamente en los talleres propuestos. Se puede apreciar que existe una relación bastante estrecha y de confianza. Durante la pandemia la OMAPED ha desarrollado un rol bastante activo, contactando a las personas vía WhatsApp y brindado las capacitaciones vía Zoom.

Con respecto a la opinión de las personas con discapacidad sobre las empresas donde laboran, han manifestado que pasado el proceso de búsqueda y posterior contratación (que como ya se ha mencionado anteriormente es bastante difícil), están bastante satisfechas y se sienten cómodas. Las razones más resaltantes son porque sienten que los valoran, porque respetan sus derechos y porque pueden desarrollar un trabajo que sus habilidades les permiten. La OMAPED de Lince a través de su programa de inserción laboral ha podido identificar empresas que ofrecen puestos de trabajo a persona con discapacidad. Como ya se mencionó anteriormente, debido a la pandemia los procesos de inserción laboral se han visto afectados y no hay contrataciones durante este período.

Este hallazgo comprende dos variables:

- Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el empleo conseguido.
- Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el servicio y el trato brindado por el personal de la OMAPED.

4.4.1 Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el empleo conseguido

Desde la perspectiva de las personas con discapacidad la inclusión laboral es una aspiración. Es un anhelo para tener una vida digna, y es un puente o cimiento para lograr la autonomía, la autodeterminación y la toma de decisiones.

La evidencia recogida tiene un carácter significativo, siendo suficiente para dar cuenta de la opinión de los usuarios y de las personas con discapacidad. Fue recogida virtualmente a través de entrevistas semiestructuradas y una entrevista grupal. Se pudo entrevistar a 3 persona con discapacidad y 1 mamá de una persona con discapacidad. En la entrevista grupal participaron 17 persona con discapacidad y 8 de sus familiares.

La lectura de esta evidencia muestra que la mayoría de las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el empleo conseguido a través de la OMAPED de Lince. Hacen una comparación con empleos conseguidos anteriormente y varios comentan que no se sentían cómodos, no encajaban o no correspondía a sus habilidades. Su insatisfacción la demostraban durando poco tiempo en dichos trabajos. Esto nos permite indicar que no sólo hay que brindar una oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, sino que es importante ofrecer un empleo de calidad.

Una mamá entrevistada comentó lo siguiente:

Ha pasado como en dos trabajos, pero no encajaba con ella, con mi hija. No encajaba, no sé, no había esto, hasta que, en el tercero, el tercer trabajo, ya. Ella me dijo, mi hija me dijo, me gusta, me gusta el trabajo y estoy contenta. Que me decía en los otros trabajos que no, no me decía esto que estaba contenta con el trabajo. Parece que no, no le gustaba. Y algún trabajo era el destajo, y esto es rápido, y ella es lenta, ella no es rápida. Entonces medio que parecía que se aburría, y todo. En una duró un tiempo, en el segundo duró un tiempo y ya llegó al Tottus, ya allí como le gustaba ya tiene 3 años y medio (EPCD2: 10).

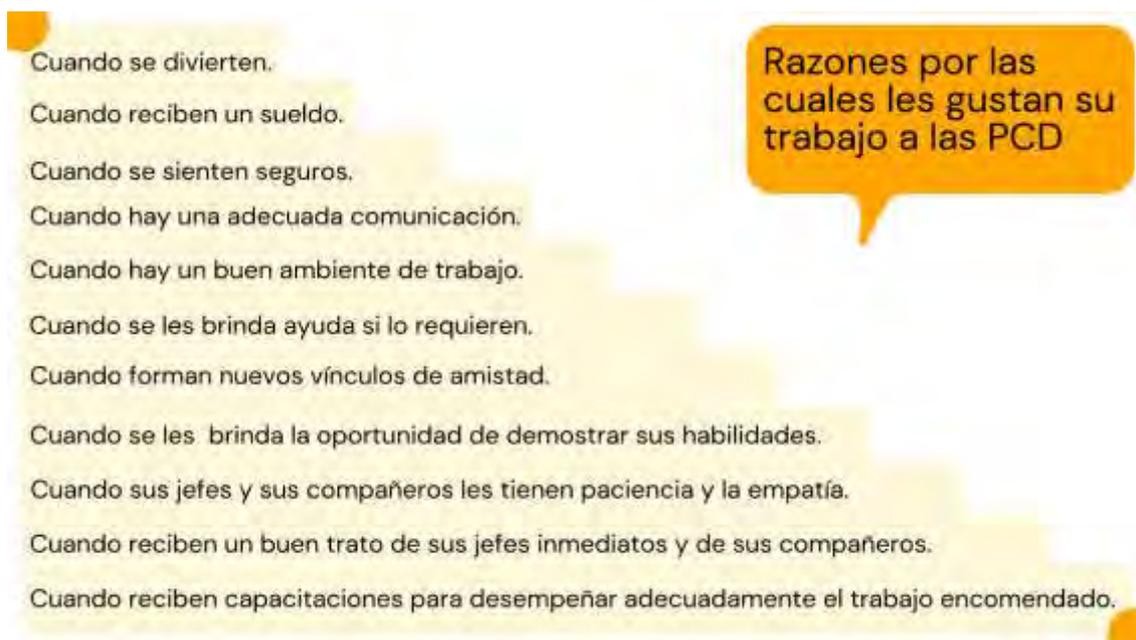
Asimismo, una de las personas con discapacidad manifestó lo siguiente:

Y bueno, ya llevo 4 años trabajando en Tottus San Borja y me va muy bien. Mi jefa es una excelente persona, mi supervisor también, todos son excelentes personas, o sea no tengo problemas en el trato allí. Y en algún momento quise cambiarme a la Begonias, pero no, yo no sé cómo me trataran allí, me siento muy contenta en San Borja en Tottus (EGPCD: 9).

Algo importante que se pudo identificar en esta variable es que, cuando las personas con discapacidad se sienten bien tratados y escuchados por sus jefes y por sus compañeros de trabajo, generan un sentido de lealtad y reciprocidad. Se mantienen en el puesto de trabajo por varios años. Asimismo, manifiestan que no quisieran ser cambiados de sede de trabajo, ni mucho menos ser despedidos.

En la siguiente ilustración podemos apreciar las diferentes razones que las personas con discapacidad manifestaron del por qué les gusta su trabajo:

Figura N° 25: Mapa conceptual de las razones por las cuales les gustan su trabajo a las personas con discapacidad



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince / Entrevista virtual grupal a las personas con discapacidad y sus familias usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Otro punto importante a tener en cuenta es que algunas empresas realizan evaluaciones para tener conocimiento sobre el trato que están recibiendo las personas con discapacidad. De esta manera se recoge sus opiniones y se les incluye en los futuros procesos de mejora.

Sobre lo mencionado anteriormente, una persona con discapacidad entrevistada manifestó: "...normalmente en Tottus cada año, por decir, a un grupo de cajeros dentro del grupo de cajeros con discapacidad nos llaman para que nosotros evaluemos la empresa, evaluemos a la jefa, a la supervisora y al conjunto, a todos los colaboradores. O sea, para ver cómo nos tratan, si nos tratan mal, si tenemos alguna queja o no sé, evaluamos a ellos..." (EPCD1: 3-4).

Por último, la mayoría de las personas con discapacidad manifestaron que, comprenden que debido a la pandemia y al ser considerados como personas de riesgo no pueden ni deben exponerse, pero están muy deseosos de incorporarse a sus puestos de trabajo apenas se levante la alerta sanitaria.

4.4.2. Las personas con discapacidad y sus familiares tienen una opinión favorable sobre el servicio y el trato brindado por el personal de la OMAPED

Como ya se mencionó anteriormente, la atención que le presta el Estado a las personas con discapacidad es mínima. A pesar de que existe una ley, se sabe que en la práctica su aplicación aún es deficiente. Por tal motivo, las OMAPED constituyen esa parte del Estado que provee atención a la persona con discapacidad y por eso es buscada y valorada por ellas y sus familias.

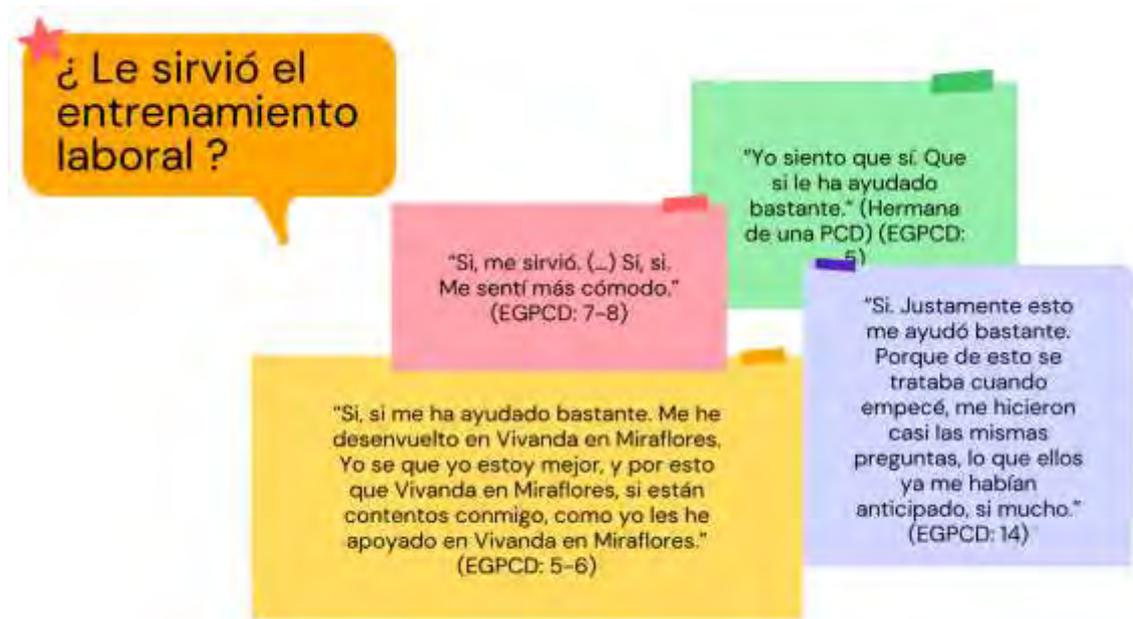
Para esta variable, la opinión de las personas con discapacidad y de sus familiares fue recogida virtualmente a través de entrevistas semiestructuradas y una entrevista grupal. Al igual que en el caso de la variable anterior, la evidencia proviene de entrevistas individuales y grupales. Asimismo, en algunas de las 6 observaciones realizadas vía zoom, también se pudo recoger la opinión de las personas con discapacidad.

Se pudo observar también que las fuentes convergen. En líneas generales, las personas con discapacidad y sus familiares tienen una mirada muy positiva sobre el trato que reciben en la OMAPED. Están muy agradecidas con el personal que allí trabaja. Sin embargo, tienen una conciencia de derechos básica porque ven al servicio ofrecido como un favor que se les hace y no como algo a lo que tienen derecho.

Por otro lado, la mayoría de las personas con discapacidad usuarias de la OMAPED de Lince piensan que las actividades propuestas les son muy útiles y les gustan. En ese sentido, se ha identificado que:

- Las charlas que las personas con discapacidad han recibido durante la pandemia han sido de su agrado y les han ayudado. La participación de ellas ha sido bastante activa cuando se les solicitó contestar preguntas, compartir experiencias o expresar dudas.
- Los talleres que las personas con discapacidad reciben tienen muy buena acogida ya que son actividades que les agradan mucho. La mayoría de los usuarios de la OMAPED llevan varios talleres a la semana lo que les permite socializar y tener un buen grupo de amigos. En las conversaciones que tuvimos pudimos notar que todos se conocen e interactúan de manera casual a través de bromas y risas. Asimismo, existe mucho respeto hacia el otro y se brinda aliento a quien lo necesite. Esta frase de un usuario, con respecto a los talleres, refleja lo anteriormente mencionado: *“Decidí tomarlos mientras encontraba un trabajo. Tanto así que me gustaron los talleres. Me gustaron tanto que ya me convertí, me hice caserito” (EPCD4: 22).*
- En cuanto al entrenamiento laboral es bastante valorado y les ayuda al momento de insertarse en un nuevo puesto de trabajo. En la siguiente ilustración podemos ver algunas respuestas de las personas con discapacidad y sus familiares cuando les preguntamos si les había servido el entrenamiento laboral.

Figura N° 26: Extractos de entrevistas que muestran cómo el entrenamiento laboral sirvió a las personas con discapacidad



Elaboración propia

Fuente: Entrevistas virtuales semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince / Entrevista virtual grupal a las personas con discapacidad y sus familias usuarias de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

4.4.2.1 Roles del personal de la OMAPED

Un punto interesante a considerar es la cantidad de roles que las personas con discapacidad otorgan al personal de la OMAPED. Esto también ayuda a que las personas con discapacidad valoren el servicio que allí se les brinda. No sólo los ven como impartidores de talleres, sino que los ven como personas aliadas, como soporte emocional, como orientadores, etc. De allí la importancia de analizarlos con más detalle.

Figura N° 27: Mapa conceptual de los roles del personal de la OMAPED



El rol de defensor frente a las empresas. Algunas personas con discapacidad se sintieron acompañadas por una especie de “abogado” cuando un miembro de la OMAPED los acompañaba cuando tuvieron que participar en un proceso de incorporación laboral. Esto les permite tener mayor seguridad. Así lo menciona una persona con discapacidad: *“O sea la miss Rocío en todos momentos estuvo conmigo. Como si fuera una abogada, estaba allí a mi costado, hablando con la gerente. Porque a veces me ponía un poco nerviosa y ella me ayudaba”* (EGPCD: 9).

El rol de observador de las personas con discapacidad. Cuando un nuevo usuario se integra a la OMAPED, el primer rol del personal es observarlo. Esta observación es realizada durante la interacción con ellos, así como en los talleres y diferentes actividades en las que participan. Esto les permite conocerlos mejor e identificar sus habilidades.

Luego sigue **el rol de preguntar, hacer reflexionar y avanzar a las personas con discapacidad** sobre la base de las observaciones que se han podido realizar. Allí se empieza una relación de confianza entre las personas con discapacidad y el personal de la OMAPED.

El rol de apoyar a las personas con discapacidad en la búsqueda de un empleo, a que logren independizarse, desligarse de sus familias etc. El siguiente comentario de una persona con discapacidad nos ilustra el apoyo que recibió para encontrar un trabajo: *“Le voy a ser honesta, desafío, desafío que sea así tan, no. Me fue casi como que...No desafío no fue tan difícil para poder ingresar. Me ayudaron mucho y fue fácil”* (EGPCD: 14).

El rol de orientar ya sea en la búsqueda de empleo como en otras situaciones de la vida. Las personas con discapacidad buscan los consejos del personal de la OMAPED.

El rol de estar al pendiente, de llamar y de escuchar a las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad indican que el personal de la OMAPED siempre busca saber cómo están y que se les puede confiar fácilmente sobre temas familiares o personales.

El rol de visitar a las personas con discapacidad en sus trabajos. Las personas con discapacidad muestran agrado con que el trabajo de la OMAPED no solo se limite a colocarlos en algún puesto de trabajo, sino que existe un seguimiento permanente por parte de ellos. De esta forma se sienten acompañados. Por ejemplo, cuando el personal de la OMAPED visita a una persona con discapacidad en su centro de trabajo y nota que no está socializando mucho con sus compañeros, busca entender lo que está pasando y trata de encontrar una solución.

Finalmente, **el rol de motivar, animar y de hacer que las personas con discapacidad crean en sí mismos les ayuda a reforzar su autoestima y construcción de autonomía.** Cuando las personas con discapacidad tienen dudas si pueden realizar un trabajo o no, el personal de la OMAPED que los conoce bien, los alienta. Ellos conocen

sus habilidades y sus capacidades y gracias a ello, los pueden motivar. Sobre todo, cuando consideran que se encuentra dentro de sus posibilidades. Así lo podemos ver en este comentario:

Me dijo la miss Rocío: Giovanna, ya están llamando para una cajera para Tottus. Entonces, por el problema de mi visión yo le dije a miss Rocío: yo no puedo porque, o sea mi visión no me ayuda. Giovanna me dice, vamos a ir a Tottus y vas a ver a las pantallas que las letras de las pantallas son grandes y tu si ves, y tú puedes Giovanna, tu puedes” (EPCD1: 3). Esto permite darles seguridad y confianza en sí mismos: “Me siento más segura de mí misma, y tener un ingreso más en el hogar. Gracias miss Rocío (OAU2:9).

Por otro lado, hemos podido observar que la relación que existe entre el personal de la OMAPED, las personas con discapacidad y sus familiares es de confianza, amigable y cómoda. Comentan que se abrazan, se complimentan, se sienten cómodos, se extrañan, se quieren, se agradecen y confían. Lo podemos ver en los siguientes comentarios:

- *“doy gracias a Rocío, a Fabiola, que ellos han dado el trabajo. Aunque se extraña” (EGPCD: 13);*
- *“Les quiero mucho” (EGPCD: 7);*
- *“Siempre voy a visitarlas. Para saber cómo están ellas y todo.” (mamá de una persona con discapacidad) (EPCD2:12).*

Asimismo, hemos podido observar que existe una reciprocidad entre ellos. Lo podemos ver en los siguientes comentarios:

- *“Yo también los extraño” (EGPCD: 13).*
- *“pero creo que la mejor satisfacción tanto para Fabiola como para mí, para los padres, es ver que sus hijos alcanzan este espacio laboral y logran, pueden, los mismos chicos les demuestran a los papás que pueden alcanzar cosas que ellos desean para su vida personal” (EGPCD: 17-18).*

CONCLUSIONES

A nivel de política

1. El estado no brinda a las personas con discapacidad entornos inclusivos

Es de suma importancia que el Estado garantice el acceso universal en igualdad de condiciones y que brinde entornos inclusivos a las personas con discapacidad para que puedan aumentar sus capacidades y disminuir las barreras que existen en torno a ellas. A pesar de que existe una normativa vigente, su difusión, conocimiento y cumplimiento aún es incipiente. Esto se traduce en que, actualmente, las personas con discapacidad no puedan acceder a adecuados servicios de salud, educación o de transporte, no puedan acceder a un empleo digno y que perciban del entorno discriminación y marginación, lo cual afecta su autoestima y autovaloración. Asimismo, la falta de igualdad de condiciones se traduce en que las mujeres reciban un trato más discriminatorio con respecto a los varones.

La transversalidad de la perspectiva de la discapacidad en los planes, programas y proyectos de las entidades del gobierno nacional y local, así como la asignación presupuestal es baja.

A nivel del trabajo articulado entre la OMAPED y actores clave

2. Adecuada articulación con las agencias de Naciones Unidas

La articulación realizada con las Naciones Unidas, a través del Programa Conjunto, ha sido muy beneficiosa para la OMAPED de Lince. Se han desarrollado diversas herramientas y materiales de trabajo, se ha brindado asistencia técnica y soporte al personal de la OMAPED y finalmente se ha desarrollado una red de empresas inclusivas.

3. Adecuada articulación con las empresas que ofrecen empleos a las personas con discapacidad

La articulación con las empresas privadas es clave para la inserción laboral de las personas con discapacidad ya que se les da confianza y se sienten acompañadas en este proceso. La OMAPED de Lince realiza un adecuado trabajo de articulación con las empresas donde trabajan las personas con discapacidad que han sido colocadas a través del programa de inserción laboral. Asimismo, busca ampliar la red de empresas inclusivas.

4. Adecuada articulación con las familias de las personas con discapacidad

La articulación con las familias de las personas con discapacidad es imprescindible porque a través de ella se brinda confianza a los padres y se les enseña el camino para que puedan darles autonomía a sus hijos y evitar la sobreprotección. La OMAPED de Lince tiene una relación estrecha y de confianza con las familias de las personas con discapacidad, usuarios del distrito, y continúa trabajando en este sentido.

5. Inadecuada articulación con los distintos niveles de gobierno

La falta de articulación entre los gobiernos locales representados por las OMAPED y el gobierno central, representado por el CONADIS, dificulta la inserción laboral de las personas con discapacidad.

A nivel del personal de la OMAPED de Lince

6. Vínculos estrechos con las familias de las personas con discapacidad

El personal de la OMAPED es muy apreciado por las personas con discapacidad y sus familiares. Han generado vínculos estrechos y una relación de confianza. Las personas con discapacidad y sus familias han otorgado varios roles al personal de la OMAPED, que no siempre están relacionados a los inherentes al cargo, sino que los ven como defensores, motivadores, observadores, orientadores, entre otros.

La OMAPED de Lince representa para las personas con discapacidad y sus familias, un lugar donde son escuchados, tomados en cuenta y a donde pueden acudir para mejorar sus habilidades. Por eso tienen una buena apreciación sobre los servicios que allí se les brinda.

7. Falta de sensibilización en el enfoque de derechos

A pesar de que el personal de la OMAPED tiene experiencia con las personas con discapacidad y un trato respetuoso y amigable, se evidenció una falta de sensibilización al enfoque de derechos y una ausencia de comprensión del enfoque de barreras.

8. Buscan capacitarse por sus propios medios

Se constató que las capacitaciones del personal de la OMAPED, en su mayoría, no son brindadas por el ente capacitador que es el CONADIS. Son ellas mismas las que buscan capacitarse.

A nivel del programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince

9. Programa modelo para otras municipalidades

El programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince abarca todas las etapas necesarias para la inserción permanente de las personas con discapacidad, incluyendo el seguimiento y monitoreo. Por tal motivo han logrado insertar con éxito en el mundo laboral a varias personas con discapacidad. Asimismo, este programa incluye la capacitación y sensibilización a terceros, como lo son las empresas.

10. Limitado presupuesto para el desarrollo del programa

Una de las principales limitaciones del programa es la falta de presupuesto y esto dificulta la contratación de mayor personal. Esto impide que el programa crezca y llegue a más personas.

11. Presenta limitaciones de adecuación a la pandemia y en la inclusión de enfoques

Se evidenció una ausencia del enfoque de igualdad de género en el programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince.

Se constató que, a pesar de haber sido inventivos para adaptar el programa de inserción laboral a la nueva “normalidad” debido a la pandemia del coronavirus, no está debidamente adaptado a las personas con discapacidad, lo que acentúa la falta de aplicación del enfoque de derechos y de barreras.

12. Se fomenta el desarrollo de habilidades sociales y laborales de las personas con discapacidad a través de talleres

En cuanto a los talleres de habilidades sociales, corresponden a la primera etapa de la inclusión laboral. Son talleres muy valorados por las personas con discapacidad y permiten, entre otros, perder el miedo, soltarse, reducir el estrés, conocer sus habilidades e intereses, tener seguridad y socializar. Se ha demostrado que el personal de la OMAPED tiene un rol clave en el desarrollo de las habilidades sociales y que el desarrollo de habilidades sociales es fundamental para ejercer derechos de ciudadanos y también para insertarse laboralmente. Sin embargo, se ha constatado que es más difícil para las personas con discapacidad desarrollar habilidades sociales por la falta de acceso a la educación y a otros servicios básicos.

A nivel de los talleres laborales, se ha demostrado que el entrenamiento laboral propuesto por la OMAPED de Lince es integral y que las habilidades que desarrollan allí les permite aumentar su confianza, perder el miedo, aumentar su grado de responsabilidad, reforzar su autonomía, entre otros. Asimismo, la OMAPED de Lince considera que las personas con discapacidad también pueden dedicarse a tener emprendimientos propios. Por tal motivo las capacita en temas relacionados a la creación de empresas y elaboración de diversos productos. Fuera de la OMAPED, pocas personas con discapacidad tienen acceso a capacitaciones laborales, sin embargo, las capacidades laborales están directamente ligadas a las oportunidades laborales a las que pueden aspirar.

13. El programa de inserción laboral es altamente valorado por las personas con discapacidad

Se evidenció que las personas con discapacidad tienen una alta valoración de los talleres de desarrollo de habilidades que se brindan en la OMAPED de Lince. Sobre todo, están muy a gusto con el entrenamiento laboral que reciben.

A nivel de las familias de las personas con discapacidad

14. La sobreprotección familiar y los entornos afectan de manera directa la autonomía de las personas con discapacidad

Se evidenció que la sobreprotección ejercida por los familiares de las personas con discapacidad restringe su autonomía y el derecho a tomar sus propias decisiones. Por otro lado, genera una dependencia hacia los padres.

En entornos familiares violentos e inseguros las personas con discapacidad no desarrollan habilidades, ni autoestima, ni autonomía y afecta de manera directa en su comportamiento.

La OMAPED de Lince trabaja con los padres de familia para evitar comportamientos negativos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

A nivel de las empresas

15. Los entornos laborales no son inclusivos y existe discriminación

Se ha constatado que los entornos laborales no son inclusivos y no cuentan con los ajustes razonables para la incorporación de una persona con discapacidad. No se suele diseñar puestos considerando las habilidades de las personas con discapacidad ni se cuenta con el personal especializado en trato adecuado hacia las personas con discapacidad.

Existe aún marginación y discriminación hacia las personas con discapacidad por parte de los empresarios y por lo tanto tienen la apertura de contratarlas. Por otro lado, en las contrataciones, los estereotipos de género son muy marcados, ya que se prefiere contratar mujeres para ciertos tipos de trabajo y viceversa.

16. Las empresas desconocen los beneficios de contratar personas con discapacidad

La mayoría de las empresas que contratan a persona con discapacidad lo hace por cumplir con la cuota obligada por ley. Muchos empresarios desconocen los beneficios que obtienen al contratar una persona con discapacidad. Desde el aumento de la productividad hasta la mejora del clima laboral.

Sin embargo, y a pesar de lo mencionado anteriormente, las personas con discapacidad y sus familias tienen una opinión favorable sobre las empresas que las contratan y perciben que se les brinda un trato adecuado y que respetan sus derechos. Las personas con discapacidad generan reciprocidad y lealtad hacia las empresas que las contratan cuando son tratadas de manera adecuada.

RECOMENDACIONES

A nivel de política

1. Trabajar un plan de desarrollo concertado local

A nivel de política es imprescindible empezar a aplicar de manera correcta la ley que, como lo hemos visto, debería promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad. Por ello, recomendamos desde una óptica de la gerencia social, que se trabaje un plan de desarrollo concertado local con énfasis en la transversalidad de la discapacidad y que se encuentre alineado a las políticas, planes regionales y nacionales de desarrollo. Se recomienda tomar como punto de partida para el análisis del entorno, el diseño, el diagnóstico y la definición de las estrategias del plan concertado, la revisión de las distintas investigaciones realizadas sobre la temática de la empleabilidad de las personas con discapacidad (tesis de investigación) así como el trabajo realizado en el programa de inserción laboral de Lince.

2. Promover proyectos y programas para fomentar habilidades sociales y laborales para personas con discapacidad

Se recomienda promover acciones de desarrollo de habilidades sociales y laborales para personas con discapacidad a nivel nacional a través de programas o proyectos multisectoriales. El diseño de los mismos, como en la recomendación anterior, debe considerar la problemática actual de las personas con discapacidad en materia de empleo y proponer mejoras tangibles promoviendo la inclusión y el respeto a una vida digna. Una vez puestos en marcha, el seguimiento y monitoreo permanente es importante porque ayuda a la toma de decisiones y de ser necesario realizar ajustes para el logro del impacto deseado.

3. Fortalecer el trabajo articulado entre actores clave

Recomendamos fortalecer las articulaciones entre los diferentes actores clave para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad. La conformación de redes interorganizacionales y la articulación entre los gobiernos locales y los gobiernos regionales, la cooperación internacional, ONG, asociaciones civiles es de suma importancia.

4. Fomentar un cambio en la sociedad para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad

Queremos resaltar la importancia y la necesidad de cambiar la manera en cómo todos los integrantes de la sociedad percibimos la discapacidad, esto con la finalidad de que sea más inclusiva y se respete la dignidad de todas las personas. En este sentido, la inclusión de las personas con discapacidad no es un tema que sólo les incumbe a ellas y a sus familias sino a toda la sociedad. Por ello, recomendamos incluir y transversalizar en el diseño de todos los servicios básicos como la educación, la salud, entre otros. Asimismo, recomendamos que desde el Gobierno central se diseñen e implementen campañas de cambio de comportamiento (utilizando las herramientas que brinda el

mercadeo social) y/o de sensibilización sobre la temática de las discapacidades y que abarque a las escuelas, las empresas, los transportes públicos, las municipalidades, etc.

A nivel del personal de las OMAPED

5. Fomentar las capacitaciones del personal de las OMAPED

Recomendamos mejorar los temas de las capacitaciones brindadas al personal de las OMAPED incluyéndolas en el plan concertado de inserción laboral para las personas con discapacidad que propusimos anteriormente. En este sentido es necesario desarrollar un programa de capacitación periódico que incluya las temáticas de enfoques como el de derechos, de discapacidad, de inclusión, etc. Se les debe enseñar también, adecuadas técnicas de empoderamiento y acompañamiento. Para lograr una mayor efectividad, se recomienda realizar alianzas con otras organizaciones como la realizada con Naciones Unidas.

6. Iniciar capacitaciones dictadas por personas con discapacidad

Recomendamos incluir a las personas con discapacidad en las capacitaciones realizadas al personal para poder tener mayor impacto y así reconocer a las personas con discapacidad como expertas en su área a través de su experiencia de vida.

A nivel del programa de inserción laboral

7. Incluir el enfoque de género en el dictado de los talleres

Recomendamos incluir el enfoque de igualdad de género en el programa de inserción laboral de la OMAPED de Lince, especialmente en los talleres que se brindan.

8. Adaptar el programa al contexto de la pandemia del coronavirus

En vista de que se continúa con el estado de emergencia, recomendamos adaptar el programa de inserción laboral a la nueva normalidad, pensando siempre en las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad.

9. Fomentar las capacitaciones de las personas con discapacidad

Recomendamos continuar fomentando las capacitaciones de desarrollo de habilidades sociales y laborales para las personas con discapacidad, así como la participación en las mismas. La formación de las personas con discapacidad es imprescindible para que puedan participar activamente en la sociedad y en todas las decisiones que les concierne. Es importante que esté basada en la autodeterminación y la auto representación, en sus derechos y en temáticas de la vida concreta.

10. Expandir los programas de inserción laboral en todos los gobiernos locales

Recomendamos que todos los gobiernos locales implementen en sus jurisdicciones los programas de inserción laboral. Así también, consideramos importante que, para que la

implementación sea exitosa y se mantenga a lo largo del tiempo, se utilice las herramientas de gerencia social, tales como el monitoreo y seguimiento de las personas con discapacidad que son colocadas en las distintas empresas.

11. Fomentar las visitas por parte del personal de la OMAPED al domicilio de las personas con discapacidad

Recomendamos a todas las OMAPED realizar visitas al domicilio de las personas con discapacidad para conocer el entorno familiar y realizar un trabajo de sensibilización con los familiares de las personas con discapacidad. Sobre todo, en temas relacionados a la no sobreprotección, independencia y refuerzo de la autoestima.

12. Hacer alianzas con organizaciones clave

Recomendamos firmar convenios de cooperación con actores de la sociedad civil u organismos internacionales y así contar con un presupuesto mayor para realizar las diversas acciones de sensibilización e inserción laboral.

13. Sensibilizar con el ejemplo

Recomendamos contratar a personas con discapacidad para sensibilizar a las demás personas, a las empresas, a los estudiantes, etc. Es importante considerar a las personas con discapacidad como expertos en su área ya que ellas saben lo que necesitan.

14. Reconocer a cada persona como única y trabajar para sus propios intereses

Es importante mencionar que cada persona es única y tiene habilidades y necesidades propias. No hay que forzar la inserción laboral a todo costo, ya que puede que no sea para todas las personas. Por eso es necesario fomentar la autodeterminación y respetar las decisiones de cada uno. Asimismo, se debe encontrar el lugar de trabajo adecuado para cada uno y dar otras opciones tales como el trabajo integrado, el emprendimiento, o simplemente talleres.

A nivel de las personas con discapacidad

15. Luchar por el reconocimiento de sus derechos

Recomendamos continuar con la motivación y el entusiasmo en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos laborales. Así como tener muy presente que es un derecho adquirido y no un favor que se les hace.

A nivel de las empresas

16. Sensibilizar a las empresas

Se recomienda sensibilizar a las empresas privadas sobre el enfoque de derechos, de equidad y de discapacidad. Así como hacerlas conocer la ley y los beneficios que

pueden obtener contratando a persona con discapacidad. Para ello, se recomienda organizar eventos empresariales, compartir las cartillas de la caja de herramientas de las Naciones Unidas y crear redes de aliados.

Opciones nuevas que explorar:

17. Crear un programa piloto de dictado de clases por un equipo compuesto por un profesor y una persona con discapacidad

Como una forma del trabajo participativo dentro de las instituciones educativas de nivel superior, recomendamos la implementación de un programa piloto que considere la inclusión de las personas con discapacidad en el dictado de clases de los cursos de las carreras universitarias de Ciencias Sociales. Existe una experiencia similar implementada en el Instituto Universitario de Salud Social en Lille en Francia. Esta experiencia ha sido exitosa.

Se trata de una clase sobre la discapacidad y la deficiencia intelectual que está dictada en conjunto por un profesor y una persona con discapacidad. El objetivo es dar a conocer las capacidades que tienen las personas con discapacidad y por lo tanto cambiar la mirada hacia ellas. Para lograr el objetivo, es necesario organizar jornadas de encuentro entre los profesores y las personas con discapacidad, para diseñar el curso tomando en cuenta lo que pueden decir a los estudiantes, así como definir la metodología de enseñanza y evaluación. Es un gran desafío para los profesores incluir a las personas con discapacidad en sus clases como co-profesores y no sólo como espectadores, sin embargo, es un primer gran paso para lograr la inclusión de las personas con discapacidad.

Si el programa piloto tiene éxito, posteriormente se puede ir ampliando a otras carreras universitarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMNISTIA INTERNACIONAL

S/f Declaración universal de Derechos Humanos, campañas.
<https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

ARAGON NUÑEZ, Claudia y Pamela HIGALDO GSTIR

2018 *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho de la Empresa. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Escuela de Postgrado. Consulta: 10.12.2019.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Aragon_nc.pdf?sequence=7&isAllowed=n

ASOCIACION PRO DERECHOS HUMANOS (APRODEH)

2017 *Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo*. Lima. Consulta: 01.02.2021
http://www.aprodeh.org.pe/documentos/publicaciones/discapacidad/Guia_para_la_inclusion_Laboral_de_Personas_con_discapacidad_intelectual_psicosocial_y_autismo.pdf

BACQUE, Marie-Hélène y Carole BIEWENER

2013 *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, La Découverte, Paris. (En francés)

BERGER, Peter y Thomas LUCKMANN

1968 *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu editores S.A. Consulta: 15.12.2020
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/09/la-construccic3b3n-social-de-la-realidad-berger-luckmann.pdf>

BERROSPI MERINO, Lizzet Rocío

2017 *Factores que influyen en la participación ciudadana de los jóvenes con discapacidad intelectual a nivel local, en el distrito de Miraflores, 2014-2015*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 10.12.2019.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14135/Lizzet%20Rocio%20Berrospi%20Merino.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

BOBADILLA Díaz, Percy

2004 La gerencia social en el nuevo siglo: una aproximación teórica. *Debates En Sociología*, (29), 111-139. Consulta : 01.01.2021
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/7023>

BOBADILLA Díaz, Percy y CENTURIÓN Agüero Carlos

2017 *La gerencia social en la práctica. Análisis de los modelos de gestión de programas y proyectos sociales*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 16-18. Consulta: 10.12.2019
<http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2018/04/30153924/libro-gerencia-social-en-la-practica.pdf>

CABALLERO, José Fransisco

2006 “La Teoría de la Justicia de John Rawls”, *Ibero Forum*, núm II, año I. Consulta: 15.01.2021

https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf

CACHAY ESPINO, Gladis Virginia, Franz Josué IBAÑEZ CARMONA y Carmen Milagros VELARDE KOEHLIN

2018 *El Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018: Una mirada desde la Gerencia Social para la participación democrática, el ejercicio de la vida independiente y el acceso a la comunicación e información como acciones del plan*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 10.12.2019.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12052/CACHAY_IBAÑEZ_VELARDE_EL_PLAN_DE_IGUALDAD_DE_OPORTUNIDADES_PARA_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL)

2014 “Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe. Una perspectiva comparada”, *Serie Políticas Sociales*, Santiago de Chile: 2014, número 202 (LC/L.3856). Consulta: 10.12.2019

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36831/1/S2014250_es.pdf

CONFEDERACION ESPAÑOLA de ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y DEL DESARROLLO (FEAPS)

2013 *¡Participa! Guía de participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo*. Madrid. Consulta: 15.01.2021

https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/cuaderno_bbpp_participacion.pdf

CUENCA GÓMEZ, Patricia

2012 “Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos”, *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*, Madrid, octubre-diciembre (2012), número 158, pp. 103-137. Consulta: 1.10.2020

<https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/39941/22587>

DEL AGUILA UMERES, Luis Miguel

2011 *Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú*. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gerencia Social. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado. Consulta: 10.12.2019.

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1380/DEL_AGUILA_UMERES_LUIS_IGUALDAD_DISCAPACIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DI TULLIO ARIAS, Anabella

2013 “¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia”. *Daimón Revista Internacional de Filosofía*, Murcia: 2013, número 58, pp. 51-68.

EQUIDAD PARA LA INFANCIA

2017 Bases conceptuales sobre el enfoque de Equidad. Consulta: 10.01.2021

<http://equidadparalainfancia.org/2017/11/bases-conceptuales-sobre-el-enfoque-de-equidad/>

ETXEBERRIA, Xabier

2011 “La convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad: la perspectiva ética”. *Siglo Cero*. Salamanca: 2011, volumen 42 (1), número 237, pp. 33-46. Consulta: 14 de octubre de 2019.
http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/784/Art_Etxeberria_X_ConvencionONUDerechos_2011.pdf?sequence=1

FRASER, Nancy

2000 “¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista.” *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. Madrid: Editorial Traficantes de Sueños, pp. 23-66.

FONDO DE POBLACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA)

2018 Naciones Unidas y el Estado peruano lanzaron programa conjunto para mejorar acceso al empleo de personas con discapacidad. Consulta: 15.01.2021
<https://peru.unfpa.org/es/news/naciones-unidas-y-el-estado-peruano-lanzaron-programa-conjunto-para-mejorar-acceso-al-empleo-de>

GARCIA RUIZ, Alix Solangel y Aleida FERNANDEZ MORENO

2005 “La inclusión para las personas con discapacidad: entre la igualdad y la diferencia.” *Rev. Cienc. Salud*, Bogotá 3(2): 235-246. Consulta: 15.01.2021
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/revsalud/article/view/590/508>

GEVA LOPEZ, Elisabet

2011 *De la discapacidad a la participación social: un compromiso como ciudadanos. XII Congreso internacional de teoría de la educación*. Barcelona. Consulta: 15.01.2021
<http://www.cite2011.com/Comunicaciones/A+R/209.pdf>

GOBIERNO DEL PERU

2019 Presupuesto por Resultados. Consulta: 20.01.2021
<https://www.gob.pe/843-presupuesto-por-resultados>

GOMEZ TAGLE LÓPEZ, Erick

s/f *Hacia una cultura de equidad*. Consulta: 14 de octubre de 2019.
<https://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Derechos%20en%20la%20discapacidad.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA (INEI)

2014 *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad*. Consulta: 02.12.2019

www.inei.gob.pe › media › publicaciones_digitales › Est › Lib1171Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad

2018 *Perú: Perfil Sociodemográfico. Informe Nacional*. Consulta: 02.12.2019

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwiJ05z9u5fmAhXSrFkKHf3uC9cQjBAwAnoECAoQDg&url=https%3A%2F%2Fwww.inei.gob.pe%2Fmedia%2FMenuRecursivo%2Fpublicaciones_digital_es%2FEst%2FLib1539%2Flibro.pdf&usq=AOvVaw10cF8xPyV3moKIPiZbXjdW

ION, Jacques y Bertrand RAVON

2002 *Les travailleurs sociaux*, Paris, La Découverte, coll. «Repères», Paris, pp. 80-83 (extraits) (en francés)

MALDONADO ZAMBRANO, Stanislao

2004 *Trabajo y discapacidad en el Perú. Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad.* Lima: Comisión de estudios de discapacidad CEEDIS. Consulta: 10.12.2019
<http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>

MUNICIPALIDAD DE LINCE

S/f OMAPED. Consulta : 20.01.2022
<http://www.munilince.gob.pe/servicios/omaped>

MUNTADAS PEIRO, Teresa

s/f *El Entorno como factor de inclusión.* Consulta: 28 de diciembre de 2020.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElEntornoComoFactorDeInclusion-4767130%20(3).pdf

MOKATE, Karen

2002 *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) "Diseño y gerencia de políticas y programas sociales" Consulta: 1.10.2020
https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

2016 OIT y la red peruana de empresas y discapacidad presentan plan estratégico y de acción de inclusión laboral. Consulta; 12.12.2020
https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_459153/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), FONDO DE POBLACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS (UNFPA), ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO)

2020a *Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres. Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres.* Lima. Consulta: 12.12.2020
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760023.pdf

2020b *Guía 1: ¿Cómo gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad desde el gobierno local?* Lima. Consulta: 7.03.2021
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760014.pdf

2020c *Guía 2: ¿Cómo gestionar la evaluación de las habilidades socio-laborales de las personas con discapacidad desde el gobierno local?* Lima. Consulta: 10.03.2021
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760015.pdf

2020d *Guía 3: Capacitación en habilidades blandas para personas con discapacidad.* Lima. Consulta: 10.03.2021
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760016.pdf

2020e *Promoviendo el trabajo decente. Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad.* Lima, Consulta : 29.04.2021
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760022.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

- s/f, a Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Consulta: 20.01.2022
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- s/f, b Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países. Consulta: 20.01.2022
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- 2019 *Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad*. Consulta: 15.01.2021
https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf
- 2015 *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. 25 de septiembre de 2015. Consulta: 29.04.2021
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- 2014 *El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta*. Consulta: 14 de octubre de 2019.
<https://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportSPA.pdf>
- 2006 *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Consulta: 14 de octubre de 2019.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- 1948 *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Consulta: 14 de octubre de 2019.
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACION, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO)

- 2014 *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual Metodológico*. Paris. Consulta: 19 de enero 2021.
https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS)

- 2011 *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Consulta: 2.12.2019.
[www.who.int › iris › bitstream › 9789240688230_spainforme mundial la discapacidad - World Health Organization](http://www.who.int › iris › bitstream › 9789240688230_spainforme_mundial_la_discapacidad - World Health Organization)

OFICINA DEL ASESOR ESPECIAL EN CUESTIONES DE GENERO Y ADELANTO DE LA MUJER (OSAGI)

- Concepts and definitions*. Consulta: 19 de enero de 2021.
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (en inglés).

PALACIOS, Agustina

- 2015 “El modelo social de la discapacidad.” *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 9-34. Consulta: 3.4.2020
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/32092.pdf>

PARRA DUSSAN, Carlos y María Teresa PALACIOS SANABRIA

- 2007 *Enfoque de derechos humanos en la política pública de discapacidad*. Univ. Sergio Arboleda. Bogotá. 7(13): 97-114. Consulta : 15.01.2021
<https://www.redalyc.org/pdf/1002/100221524006.pdf>

- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)
2005 *Informe sobre desarrollo humano 2005*. Madrid: Grupo Mundi-Prensa. Consulta: 3.4.2020
http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr05_sp_complete.pdf
- RAWLS, Jhon
1971 *Teoría de la Justicia*. Publicado por The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- SALAS, Daniel
2015 “La discapacidad desde el análisis cultural.” *Nueve conceptos claves para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 35-50. Consulta: 3.4.2020
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/32092.pdf>
- SALEH, Lena
2005 “La inclusión desde la mirada internacional”, *Seminario internacional: inclusión social, discapacidad y políticas públicas*, Unicef, Santiago de Chile. Consulta: 15.01.2021
https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- SEN, Amartya
2009 *La idea de justicia*. Cambridge, Mass: Belknap Press/Harvard University Press.
2004 “Disability and Justice”, *Speech held at 2004 World Bank International Disability Conference*, “Disability and Inclusive Development: Sharing, Learning and Building Alliances” (En inglés)
- SOMAVIA, Juan (Director General de la OIT)
2001 *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. (O’Relly: 2007) OIT Ginebra. Consulta : 20 de enero 2021.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091966.pdf
- SOULET, Marc-Henri
2005 “Une solidarité de responsabilisation?” en ION, dir., *Le travail social en débat(s)*, Edition la découverte, Paris. (en francés)
- SURIA MARTINEZ, Raquel
2013 “Discapacidad y empoderamiento: análisis de esta potencialidad en función de la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad”, *Anuario de Psicología*, vol. 43, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 297-311 Universitat de Barcelona Barcelona, España. Consulta: 15.01.2021
<https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/download/9982/13058>
- TAMARIT CUADRADO, Javier y Laura ESPEJO LEAL
2013 “Experiencias de empoderamiento de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.” *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Madrid Vol 44(2), pp 22-35. Consulta : 15.01.2021
https://sid.usal.es/idocs/F8/ART20104/Empoderamiento_246.pdf
- TILLY, Charles
2005 *Identities, Boundaries and Social Ties*. Boulder and London: Paradigm Publishers. (en inglés)

- UNITED NATIONS RESEARCH INSTITUTE FOR SOCIAL DEVELOPMENT (UNRSID)
 2005 *Report on the World Social Situation: The Inequality Predicament*. Consulta: 1.12.2019 (en inglés)
<http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/60/117&Lang=S>
- URIEN ORTIZ, Tatiana
 2016 “Del reconocimiento legal al reconocimiento efectivo de la igual dignidad como un derecho de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo. Un proceso que nos interpela.” *Siglo Cero*: Salamanca, 2016, volumen 47(2), número 258, pp.43-62. Consulta: 12.01.2021
<https://revistas.usal.es/index.php/0210-1696/article/view/scero20164724362/17688>
- VELARDE TALLERI, Andrés, Xavier LLINAS AUDET y Miguel BARBOZA PALOMINO
 2018 “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.” *Equidad y Desarrollo*. Bogotá, 2018, número 32, pp. 57-78. Consulta: 10.12.2019
<https://doi.org/10.19052/ed.5045>
- VIDAL ESPINOZA Rubén y Carolina CORNEJO VALDERRAMA
 2016 “Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo.” *Papeles de Trabajo*, N° 31, Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología socio-cultural. Maule, Chile. Consulta: 15.01.2021
<https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/12790/Trabajo%20y%20discapacidad.%20Una%20mirada%20critica%20a%20la%20inclusion%20al%20empleo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- WALLERSTEIN, Nina
 2006 *What is de evidence on effectiveness of empowerment to improve health?* Copenhagen: WHO Regional office for Europe. Consulta: 15.01.2021 (en inglés)
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/74656/E88086.pdf
- WEHMEYER, Michael
 2006 “Autodeterminación y personas con discapacidad severas”, *Siglo Cero, Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, Vol. 37 (4) Núm. 220. Pp.5-16. Consulta: 6.03.2021
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3147/autodeterminacion_y_personas_con_discapacidades_severas.pdf?sequence=1&rd=0031468125850961
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO)
 2002 *Community participation in local health and sustainable development: Approaches and techniques. European Sustainable Development and Health Series 4*. Consulta: 20 de enero 2021. (en inglés)
<http://www.euro.who.int/document/e78652.pdf>

Normativa consultada

Instrumentos normativos internacionales

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)
 1948 Declaración Universal de los Derechos Humanos, París, 10 de diciembre de 1948. Consulta: 14.01.2021
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

- 2007 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, New York, 30 de marzo 2007. Consulta: 14.01.2021
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- 2015 Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Consulta: 14.01.2021
https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf

ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA)

- 1999 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, Ciudad de Guatemala, 6 de julio 1999, Consulta: 14.01.2021
<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

- 1958 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111, Ginebra, 4 de junio 1958, Consulta: 14.01.2021
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO
- 1983 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm 159, Ginebra, 1ero de junio 1983, Consulta: 14.01.2021
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312304,fr:NO

Instrumentos normativos nacionales

CONGRESO DE LA REPUBLICA

- 1993 Constitución Política del Perú, Lima, 17 de setiembre de 2018. Consulta: 14.01.2021
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf
- 2012 Ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad. Lima. 14 de junio de 2012. Consulta: 14.01.2021
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACION DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)

- 2009 Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018. Lima, 2009. Consulta: 14.01.2021.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/dnrt/discapacidad/PIO_PCD.pdf

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

- 2019 Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Lima, 21 julio 2019. Consulta: 14.01.2021.
<https://www.congreso.gob.pe/Docs/DefensoriaMujer/files/ds002-2014-mimp-reglamento-29973-persona-discapacidad.pdf>

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MNISTROS

- 2007 Decreto supremo N° 027-2007-PCM. Lima, 25 de marzo 2007. Consulta 14:01.2021
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/legisnacional/ds_027_2007_pcm.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Guía de entrevistas semiestructuradas al personal de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Capacitaciones bajo el enfoque de derechos

- ¿Ud. ha recibido capacitación por parte de la Municipalidad en el tema de discapacidad, accesibilidad e inclusión?
- ¿Cuál es la última capacitación a la que asistió? ¿De qué trató? ¿Qué le pareció?

Trato adecuado

- ¿Cuáles son a su juicio las necesidades de las personas con discapacidad? ¿Por qué? ¿Han cambiado o no con la crisis de la epidemia del COVID-19?
- Cuéntenos una o dos situaciones de atención a las personas con discapacidad.

Sensibilización a empresas

- ¿Cuáles son las funciones que usted realiza y con quienes interactúa? ¿Cómo realiza sus labores ahora que el contexto ha cambiado por el COVID-19?
- ¿La bolsa de trabajo de la municipalidad y las empresas con las que tienen convenios están enfocadas o no en las reales necesidades de las personas con discapacidad?
- ¿Cuál fue la última inserción laboral lograda? ¿Cómo se logró? ¿Qué rol jugó la bolsa de trabajo de la municipalidad? ¿Se han realizado inserciones desde que estamos en el contexto de la epidemia del COVID-19?
- ¿Cuáles son los logros más importantes en inserción laboral? ¿A cuántas personas se ha logrado insertar? ¿Qué son las condiciones laborales de las personas que lograron insertar? ¿En general, qué duración tienen los empleos que consiguen las personas que atienden?

Trabajo articulado

- ¿Cómo se realiza la coordinación entre los diferentes partes, las agencias de las naciones unidas, la bolsa de empleo de la municipalidad, las familias de las personas beneficiarias? ¿Es adecuada o inadecuada? ¿Por qué?
- ¿Qué acciones se han hecho este año como resultado de este trabajo articulado? ¿Se pudo hacer más o no? ¿Por qué?

Programa Conjunto

- ¿Cuéntenos qué sabe usted sobre el Programa Conjunto Empleo y Discapacidad?
- ¿Recibió una capacitación con respecto a la caja de herramientas proporcionada por el Programa Conjunto? ¿Cuándo?

- ¿Cuál es el aprendizaje que más recuerda? ¿Cómo y cuándo lo aplicó?
- ¿Considera usted que la caja de herramientas es un instrumento adecuado o contiene algunas fallas, para el adecuado desempeño de sus funciones diarias?
- ¿Qué aspectos positivos tiene? ¿Los ha aplicado Ud.? ¿Cómo?
- ¿Qué aspectos negativos o faltantes tiene? ¿Qué se está haciendo para solucionarlos o mejorarlos?
- Desde su perspectiva ¿considera o no que hay un antes y después desde la implementación del programa conjunto?
- ¿Considera que hay o no barreras para la inserción laboral de las personas con discapacidad? De ser afirmativa su respuesta, diga cuáles serían esas barreras. ¿La crisis ligada a la epidemia del COVID-19 ha influenciado las barreras de inserción laboral?
- ¿Considera usted que existen o no factores externos o internos que impiden la implementación del Programa Conjunto? ¿Cuáles son? ¿Cómo se podrían superar?

Anexo 2: Guía de entrevistas semiestructuradas a las personas con discapacidad y/o familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

Trato adecuado

- ¿Qué le parece el trato que recibe de parte del personal de la OMAPED? ¿Se siente o no cómodo/a con ellos?

Capacitación para el empleo

- ¿Qué capacitaciones ha recibido en la OMAPED? ¿Cuál fue la última? ¿Le ayudó o no?

Trabajo articulado

- ¿Su familia le ayuda o no en su proceso de inserción laboral? ¿Cómo?

Barreras

- ¿Según su percepción, qué problemas afronta para poder encontrar un empleo? ¿Qué facilidades? Ahora que el contexto ha cambiado por el COVID-19 tienen los problemas y/o las facilidades son diferentes?
- Si actualmente se encuentra trabajando ¿Tiene alguna dificultad para realizarlo?
- ¿Qué necesitaría para superar estas barreras?

Opinión

- ¿Qué le parece el servicio que recibe en la OMAPED? ¿Le ayuda o no?
- ¿Ha conseguido o no trabajo gracias a la OMAPED?

- ¿El trabajo que consiguió le gusta o no? ¿Por qué? ¿Cuáles son las condiciones de su empleo? ¿Por cuánto tiempo fue contratado?
- ¿Se siente o no respetado por el personal de la OMAPED? ¿Podría contarnos una situación en la cual se sintió respetado y una en la cual no?

Anexo 3: Guía de entrevista grupal a las personas con discapacidad y sus familiares usuarios de la OMAPED de la Municipalidad de Lince

- Que cuenten su experiencia con la OMAPED. ¿Desde cuándo acuden? ¿Cómo les ha ayudado la OMAPED a conseguir empleo?
- ¿Han participado en talleres de habilidades para el empleo? ¿Cuáles fueron? ¿Le ayudaron? ¿Le ha gustado el entrenamiento laboral?
- Antes de la pandemia ¿Dónde trabajan? ¿Se sienten cómodos? ¿Les gusta su trabajo? ¿Creen que han tenido que superar muchos desafíos?

Anexo 4: Guía de entrevista semiestructurada a Empresas privadas que emplean persona con discapacidad

Sensibilización al enfoque de discapacidad

- ¿Cuáles son a su juicio las necesidades de las personas con discapacidad? ¿Por qué? ¿Considera que en el contexto actual del COVID-19 estas necesidades han cambiado o no? ¿Por qué?
- ¿Cuántas personas con discapacidad laboran actualmente en su empresa? ¿Qué rol jugó la municipalidad en esta inserción? Durante esta época de cuarentena ¿La Municipalidad colaboró con ustedes o no en la inserción laboral de personal?
- ¿Qué cargos ocupan las personas con discapacidad en su organización?
- ¿Cuántas capacitaciones realiza su empresa al resto de su personal sobre el trato a las personas con discapacidad? ¿Cuál fue la última realizada?
- ¿Coméntanos cómo es el proceso de incorporación de una persona con discapacidad a la empresa? ¿Cómo se diseña el puesto? ¿Cómo es el seguimiento del avance del personal con discapacidad? ¿Cuál fue la última incorporación realizada? ¿Ha contratado a una persona con discapacidad en el contexto actual del COVID-19?
- ¿Cuáles son las implementaciones realizadas en sus instalaciones para el adecuado desempeño de las funciones de las personas con discapacidad? ¿Cuál fue la última realizada?

Trabajo articulado

- ¿Cómo se realiza la coordinación con los diferentes actores que participan en la inserción laboral de una persona con discapacidad a su empresa (municipalidad de Lince, familias, UNFPA, psicólogos)?
- ¿Qué acciones se han hecho a lo largo del 2019 como resultado de este trabajo articulado? ¿Se pudo hacer más o no? ¿Por qué?

- ¿Considera que el trabajo articulado se afectará o no en este nuevo contexto del COVID-19? De ser afirmativa su respuesta ¿Cómo cree que se afectará?

