

Capítulo 1



<https://doi.org/10.56183/soadlib.v1iEBOA1.2>

Avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú. ¿Nos estamos acercando a cumplir los compromisos de la Agenda 2030?

Progress in the labor inclusion of people with disabilities in Peru: Are we getting closer to meeting the commitments of the 2030 Agenda?

AUTORES

Dra. Esperanza Marlene Zapata Carnaqué

<https://orcid.org/0000-0002-2915-8712> 
Maestra en Ciencias Económicas con mención en Administración de Negocios y Doctora en Planificación y Gestión por la Universidad Nacional de Trujillo (Perú). Gerente Público por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y docente universitario de pre y posgrado.
Correspondencia:
investigacionacademicaemzc@gmail.com

RESUMEN

En pleno siglo XXI aún existen grupos vulnerables con acceso limitado a empleo formal y adecuadamente remunerado. Tal realidad genera esta investigación que tiene como objetivo revisar el avance de la inclusión, conocer las buenas prácticas de las organizaciones tanto del Estado como privadas y los obstáculos que aún se presentan. Está enmarcada en la metodología mixta bajo el método exploratorio secuencial. Se aplicó una encuesta electrónica a 178 trabajadores con discapacidad y se entrevistó virtualmente a 32 gestores de talento humano de organizaciones públicas y privadas en las principales ciudades del Perú.

El principal resultado es que, si bien el Estado peruano ha promulgado legislación protectora y facilitadora y que el número de empresas principalmente privadas que en el marco de su RSE cada vez más están incluyendo trabajadores con discapacidad, aún no se ha logrado la real dimensión. Los trabajadores que participaron en el estudio manifiestan en su mayoría que si bien están trabajando aún no se les valora en su real dimensión y que se les encasilla a trabajos manuales mientras que no son pocos los gestores que piensan que les falta capacitación para realizar funciones especializadas. En este contexto, se propone incentivos tributarios, mayor acceso a estudios superiores y capacitación laboral, entre otros.

ABSTRACT

In the 21st century, there are still vulnerable groups with limited access to formal and adequately paid employment. Such a reality generates this research which aims to review the progress of inclusion, to know the good practices of both state and private organizations and the obstacles that still exist. It is framed in the mixed methodology under the sequential exploratory method. An electronic survey was applied to 178 workers with disabilities and 32 human talent managers from public and private organizations in the main cities of Peru were interviewed virtually. The main result is that although the Peruvian State has enacted protective and facilitating legislation and the number of mainly private companies that are increasing, including workers with disabilities in their CSR, the actual dimension has not yet been achieved. Most of the workers who participated in the study say that although they are working, they still need to be valued in their accurate dimension and pigeonholed into manual jobs. At the same time, only a few managers think they need more training to perform specialized functions. In this context, tax incentives, greater access to higher education, and job training, among others, are proposed.

Palabras claves: Discapacidad; Inclusión laboral; Agenda 2030; Perú

Keywords: Disability; Labour inclusion; Agenda 2030; Peru

INTRODUCCIÓN

Se define discapacidad como aquella “deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo” que podría limitar a quienes la viven, el participar en condiciones similares dentro de la sociedad. Agrega que son las mujeres y los adultos mayores los que tienen más posibilidades de sufrir discapacidad (Organización Panamericana de la Salud [OPS], s.f.)

Según el Banco Mundial (2021), en Latinoamérica y el Caribe aproximadamente 14,7% de la población posee alguna discapacidad, esto constituye alrededor de 85 millones de personas. Por otro lado, la misma fuente deja establecido que son más pobres los hogares donde viven personas con discapacidad llegando a la situación de pobreza extrema uno de cada cinco, lo que sería causa de desnutrición o mala nutrición, falta de servicios básicos, ambientes contaminados, inseguridad y pocas oportunidades de desarrollo, situaciones que les dificultarían aún más salir de la pobreza.

En el Perú el año 2012 se realizó la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS), en base a sus resultados y tomando en cuenta la prevalencia se ha estimado que, a diciembre de este año, la población con discapacidad ascenderá a 1 millón 737 mil 865, de los cuales según información del CONADIS (2022) a enero de este año solo forman parte del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad el 19,3%.

Ahora bien, en cuanto a las limitaciones con las que conviven, son aún muchas las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, entre las principales podemos citar la inaccesibilidad y por consiguiente la inseguridad en las ciudades y el transporte, la discriminación y las reducidas oportunidades principalmente en el acceso a servicios básicos como educación, empleo o salud. Ejemplos de esto son los tomógrafos, mamógrafos o camas de parto no adaptados, la inexistencia de baños en escuelas y universidades para niños, adolescentes y jóvenes con discapacidad, la falta de material en sistema Braille o audiolibros, las pizarras y el mobiliario de difícil acceso, los docentes carentes de conocimiento en comunicación mediante lengua de señas; el limitado acceso a cargos gerenciales, la masiva contratación para ocupar principalmente puestos operativos y de servicio con reducidas remuneraciones y finalmente, las limitadas oportunidades de desarrollo en la empresa.

Así las cosas, el desarrollo sostenible se define como como “el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad futura” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s.f.), para lo cual resulta imprescindible crecer económicamente incluyendo a todos los ciudadanos (el subrayado es mío) y protegiendo el medio ambiente, se ve aún lejano; sin embargo, se está avanzando y precisamente esta investigación busca después de revisar la situación laboral de las personas con discapacidad, evaluar el avance y los obstáculos que se presentan en la inclusión laboral a nivel país para finalmente describir buenas prácticas adoptadas por el Estado y las empresas en el mundo buscando incluir a más personas con discapacidad en el campo laboral.

Características de la población peruana con discapacidad

De acuerdo con el último Censo según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017), en el Perú viven 3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad, lo que representa el 10,3% de la población. Es decir, uno de cada 10 peruanos tiene discapacidad. De ese total, el 48,3% tiene dificultades para ver, el 15,1% dificultades para moverse o caminar mientras un 18,5% tiene dos o más discapacidades. Del universo total, el 56,7% son mujeres y el 43,3% son varones. Asimismo, el 40,1% son personas adultas mayores y el 14,3% son niños y adolescentes.

Desagregando esta información tenemos que, por su ubicación geográfica, se observa que el 5,6% de personas con discapacidad viven en el área urbana y el 5,9% en la costa. Por sexo y ubicación geográfica las mujeres que viven en las áreas urbana y rural de costa y sierra presentan mayor porcentaje de discapacidad mientras que en la selva ocurre un fenómeno inverso, ya que son los hombres los que más incidencia de discapacidad poseen.

Respecto al grupo etario, 10 de cada 100 habitantes con alguna discapacidad tienen menos de 18 años, 6 de cada 100 tienen edades entre los 18 y 29 años y 24 de cada 100 pertenecen al grupo entre 30 y 59 años.

Asimismo, si separamos por estado civil, tenemos que, del total de la población con alguna discapacidad, 46,9% está casado o es conviviente a razón de 55,1% de varones y 39,6% de mujeres. Le

siguen los solteros en un 22,6% (25,9% varones y 19,8% mujeres), los viudos en 22,5% (30,9% varones y 13,2% mujeres) y los divorciados con 7,7%.

El mismo censo arroja información relevante sobre las características educativas de la población con discapacidad. Así tenemos que solo 1,3% (34 mil 734) poseen grados académicos de maestro o doctor, el 9,1% (248 mil 275) tienen educación superior universitaria completa mientras que el 4,3% (117 mil 968) no ha completado la educación superior universitaria. Por otro lado, el 5,8% (158 mil 676) posee educación superior no universitaria completa y el 3,2% (86 mil 290) tiene estudios superiores no universitarios trunca. Estas estadísticas corroboran las conclusiones a las que arribó el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU (2019) en el artículo titulado "Algunos datos sobre las personas con discapacidad" publicado en su página web; al sostener que, pese a que a nivel superior su número aumenta, "en los países de la OCDE; los estudiantes con discapacidad siguen estando sub representados".

En este mismo sentido, durante su presentación ante la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, el INEI (2020) estableció que la cantidad de personas analfabetas con alguna discapacidad es 6 veces mayor que la población sin discapacidad, alcanzando el 26,4% (33,6% mujeres y 19,1% varones) y según la condición laboral, las personas mayores de 14 años con alguna discapacidad ocupadas ascienden al 43% de la población versus el 71,2% de la población sin discapacidad; situación que se ve reflejada también en la remuneración ya que la diferencia oscila en más de 500 soles (125 dólares) entre los trabajadores con discapacidad y sin discapacidad. Así tenemos que en las ciudades los trabajadores sin discapacidad ganan un promedio de 1 mil 609 soles mientras que un trabajador con discapacidad apenas llega a 1 mil 056 soles y en el sector rural la diferencia es de 771 soles (trabajador sin discapacidad) versus 527 soles (trabajador con discapacidad).

Por otro lado, IPSOS Investigación de Mercados a petición del (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos [MINJUS], 2019) realizó una encuesta a 3 mil 312 personas a nivel nacional la cual arrojó preocupantes resultados sobre la relación entre discapacidad y discriminación. A continuación, se detallan los resultados:

Uno de cada tres peruanos con discapacidad ha sufrido discriminación principalmente en la calle (28%), en un centro de salud público o posta médica (16%) y en sus centros de trabajo (público, 15% y privado, 14%, respectivamente).

Barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a oportunidades laborales

Según Aldunce (2020), se consideran barreras a todos aquellos factores físicos, ambientales o sociales que limitan el desarrollo personal y que obstaculizan sus actividades diarias y su desempeño social.

Así tenemos por ejemplo ascensores estrechos o rampas de desplazamiento con pendientes elevadas, pruebas de selección laboral, encuestas o evaluaciones de desempeño no adaptadas a personas con discapacidad (Uso de escritura Braille para personas ciegas), sobredimensión o subvaloración del desempeño, sobreprotección o limitación para realizar actividades comunes en el trabajo, entre otras. Sin embargo, quizá la barrera más impenetrable sea la de los prejuicios y los estereotipos sociales que definen a las personas con discapacidad especialmente de tipo cognitivo como demasiado afectuosos o muy impulsivos y la creencia de los empleadores de que los trabajadores con algún grado de discapacidad intelectual son más lentos en la realización de sus tareas por lo que solo se les asigna tareas mecánicas, repetitivas y que no necesitan mayor calificación.

En este sentido, Wellenstein y García Mora (2021) en el artículo titulado "Rompeamos las barreras de la discapacidad y reconstruyamos una sociedad más inclusiva" presentan un panorama muy amplio sobre las barreras que a lo largo de su vida enfrentan las personas con discapacidad, las que -como no- engrosan las brechas entre estas y las personas que gozan de todas sus capacidades.

Así por ejemplo mencionan que la exclusión inicia en la etapa escolar debido a que por una serie de prejuicios de los padres y de las escuelas, un porcentaje alto de niños entre 6 y 12 años no reciben educación básica. Por consiguiente, estas personas inician con una seria desventaja que les reducirá al mínimo la posibilidad de acceder en el futuro a un puesto de trabajo formal. Y si a todas estas barreras le sumamos la discriminación por edad, género, orientación sexual, etnia, nivel social o procedencia las cosas empeoran aún más.

La OIT (2013) en el resumen ejecutivo del Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sostiene que los trabajadores con discapacidad se enfrentan desde el inicio de su vida

laboral a una serie de barreras. Así tenemos el rechazo casi inmediato por falta de experiencia, la ausencia de cultura y políticas empresariales inclusivas, la falta de capacidades organizacionales principalmente infraestructura y comunicación, los valores (o la falta de ellos) que sobre la discapacidad existen y que producen miedos y fobias hacia los trabajadores con discapacidad, el rechazo por falta de capacidad y de calificación, habilidades blandas limitadas o creencia que las personas con discapacidad son más proclives a enfermedades o accidentes laborales por su falta de pericia, siendo que probablemente esto se acrecienta por la falta de confianza del trabajador con discapacidad debido a la sobreprotección o la discriminación familiar.

En este punto es preciso retomar la encuesta realizada por el MINJUS (2019), en cuanto a las percepciones de discriminación. Así, según resultados de la misma; "las personas con discapacidad ocupan el cuarto lugar de las poblaciones percibidas como frecuentemente discriminadas" llegando al 61%. Asimismo, se evidencia que la discriminación no se comete solo en ámbitos públicos sino también en esferas privadas. Sin embargo, lo que se debería analizar con más cuidado es el que aún existe un fuerte rechazo para contratar a personas con discapacidad, así; la misma encuesta arroja que del total de las personas encuestadas, 31% no estaría dispuesto a contratar personas con discapacidad intelectual si tuvieran una empresa; y un 24% señala lo mismo respecto de personas con discapacidad física.

La principal causa es los costos en que se incurrirían para adaptar la infraestructura y la creencia de que las personas con discapacidad son poco eficientes y requieren cuidados especiales.

En conclusión, cuando una organización decide realizar contrataciones inclusivas debe ajustar no solo la infraestructura sino sobre todo la mentalidad de las personas del entorno laboral, solo así, los trabajadores con discapacidad podrán desarrollarse en condiciones equitativas.

Legislación de protección, inclusión y acceso al empleo de las personas con discapacidad

Proteger, incluir y dar oportunidad a las personas con discapacidad para que vivan una vida digna es prioridad de los Estados del mundo. En este sentido es preciso revisar las normas de aplicación internacional y nacional con especial énfasis en la Ley 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad.

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: La Asamblea General de la ONU en el año 1993 aprueba las "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" y en base a ella surge la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada en diciembre de 2006 y vigente desde el 3 de mayo de 2008. A la fecha cuenta con 153 Estados signatarios y 106 ratificaciones, entre los que se cuentan Uruguay, Perú, Paraguay, Ecuador, Colombia, Chile, Brasil, Bolivia y Argentina.

El artículo 1 establece las características de las personas con discapacidad, cubriendo los aspectos fundamentales para la promoción, protección y aseguramiento del goce pleno de sus derechos tales como accesibilidad, libertad de movimiento, atención de calidad en salud y educación, empleo digno, habilitación y rehabilitación y participación en la vida política, promoviendo el respeto irrestricto de su dignidad como persona.

- Recomendación 169: Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) vigente desde 1984, establece en el punto III. Empleo de Jóvenes y de Grupos y Personas Desfavorecidos establece 9 recomendaciones que los Estados en el contexto de una política global podrían poner en marcha en sus respectivos países. Estas recomendaciones están referidas a la accesibilidad en la educación general orientada a la formación para el trabajo, servicio de orientación para facilitar el ingreso al empleo, creación de programas de empleo remunerados, programas de adaptación organizacional al cambio estructural, upskilling y reskilling, asistencia a movilidad voluntaria, creación y financiamiento de emprendimientos personales, empleos independientes y cooperativas de trabajadores, entre otros.
- Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas): Dada en 1983, insta a los países a poner en marcha la política nacional de readaptación profesional basada en el "principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos (sic) y los trabajadores en general".

- Convención sobre los Derechos del Niño. Aprobada como tratado internacional en noviembre de 1989 reconoce a los niños como individuos con derechos al desarrollo físico, mental y social plenos y a expresar libremente sus opiniones.

En su artículo 23 señala que los niños con discapacidad mental o física tienen derecho a recibir cuidados, educación y adiestramiento especiales, destinados a lograr su autosuficiencia e integración activa en la sociedad.

- Organización de los Estados Americanos (1999). Convenio Interamericano para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. En su artículo 2 establece como objetivos prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad a través de una serie de compromisos que los Estados deben cumplir.
- Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2000/51 del año 2000, reconoce que "cualquier violación del principio fundamental de igualdad y cualquier discriminación o diferencia negativa de trato", atenta contra sus derechos humanos básicos.
- Resolución WHA58.23 del 25 de mayo de 2005 sobre discapacidad, incluidos la prevención, el tratamiento y la rehabilitación. Reconoce el aporte de las personas con discapacidad a la sociedad y como inversión la asignación de recursos a su rehabilitación.

Pasando al plano nacional, la Constitución Política del Perú en sus artículos 2, 7, 16, 23 y 59 reconoce el derecho de todas las personas en igualdad de condiciones a la vida, la salud, la educación de calidad y el trabajo.

Sin embargo, quizá el paso más importante ha sido la dación de la Ley 29973: "Ley General de la Persona con Discapacidad" modificada por las Leyes 30412 y 30121, siendo sus principales aportes el establecer un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de

igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promueve su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, así como le otorga derecho al trabajo en igualdad de condiciones, oportunidades y remuneración, cuotas de empleo en entidades públicas (5% de la totalidad de su personal) y privadas (no inferior al 3% si cuentan con más de 50 trabajadores en planilla), medidas de fomento y bonificación en concursos públicos de méritos, 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 para las empresas. (Congreso de la República del Perú, 2012, p. 482000).

Finalmente, el Decreto Supremo 007-2021-MIMP publicado en el diario oficial El Peruano el 2021 aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, la cual se desarrolla en 7 objetivos prioritarios, que permitirán orientar la intervención del Estado durante los próximos 10 años:

1) Fortalecer la participación política y social de personas con discapacidad, 2) Garantizar la participación de las personas con discapacidad, en edad de trabajar, en actividades económicas dependientes o independientes, 3) Asegurar el acceso y cobertura de servicios integrales de salud para las personas con discapacidad., 4) Garantizar que las personas con discapacidad desarrollen sus competencias en igualdad de oportunidades, a través del acceso, participación, aprendizaje y culminación oportuna, a lo largo de su trayectoria educativa en los diferentes niveles y modalidades, 5) Promover actitudes sociales favorables hacia las personas con discapacidad, 6) Asegurar condiciones de accesibilidad en el entorno para las personas con discapacidad, y 7) Fortalecer la gestión pública en materia de discapacidad. (Poder Ejecutivo, 2021, p. 8).

Prácticas de inclusión laboral en el mundo

A estas alturas está más que claro que las personas con discapacidad requieren apoyo adicional de parte de los Estados y compromiso de la empresa privada para integrarlos como trabajadores cuyos aportes son importantes para las organizaciones. Al respecto Bourke y Dillon (2018) manifiestan que en las empresas "diversidad sin inclusión no es suficiente" y que la inclusión no solo teórica está fundamentada en la equidad y el respeto, el valor y la pertenencia, la seguridad y la apertura, el empoderamiento y el crecimiento

constante, esto se traduce en liderazgos fuertes y sólida motivación de todo el personal.

En este sentido en toda Latinoamérica una práctica destacable son las cuotas de empleo que van desde el 1 hasta el 10%. Como se ha visto en el punto anterior en el Perú las cuotas de empleo difieren entre el sector público y privado y van del 3 al 5%. Estas cuotas si bien no generan equidad, al menos garantizan que las personas con discapacidad tengan mayores oportunidades de encontrar un empleo formal.

Un aspecto interesante de destacar es lo indicado por Rodas Tobar et al. (2022) quienes manifiestan que en el Ecuador según lo establecido por su Constitución Política, el Gobierno ha desarrollado "varios programas enfocados en mitigar y fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito social" (p. 372) pero la inclusión laboral para personas con discapacidad todavía es incipiente, quedando solo en derechos laborales y condiciones equitativas de acceso a empleo digno así como al fomento de potencialidades y habilidades de los individuos.

De igual manera, Díaz García et al. (2021) mencionan varios países con incentivos tributarios y otros beneficios para empresas que contraten personas con discapacidad. Así sostiene por ejemplo que Brasil y España fijan cuotas de contratación sobre el total de trabajadores de las entidades privadas. En el último de los países, el Estado fija la cuota en 2% y se aplica a las que empleen a 50 o más trabajadores, Uruguay aplica la cuota de contratación a toda empresa del sector privado con 25 o más trabajadores, entre otras.

Por otro lado, existen algunas iniciativas en las organizaciones (en su mayoría privadas) que buscan espacios laborales más inclusivos y no solo para personas con discapacidad. Así tenemos a Pfizer que cuenta con un equipo de diversidad e inclusión centrado en desarrollar e implementar programas para conseguir el éxito profesional en un entorno justo y favorable mediante la creación de puestos de trabajo con inclusión y equidad. Asimismo, imparte talleres de formación en cultura inclusiva y sesgos inconscientes a sus profesionales.

Otra práctica interesante son las juntas directivas de diversidad e inclusión de Lenovo cuyos miembros planifican y ejecutan la estrategia para crear liderazgos inclusivos y modificar la cultura organizacional haciéndola más abierta y respetuosa. La empresa tiene como valor una cultura Smart mediante la cual consideran que una fuerza laboral diversa es una fuerza laboral imparabile.

En el Perú existen varias buenas prácticas a destacar. En primer lugar, la alianza entre la Organización Internacional del Trabajo, el Fondo de Población de las Naciones Unidas y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020) quienes han elaborado una caja de herramientas compuesta por ocho guías a fin de promover en el Perú la

inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, y al mismo tiempo fortalecer sus capacidades apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo. Estas guías han sido puestas a disposición de los gobiernos locales para facilitar la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de las personas con discapacidad, con la consiguiente mejora del desempeño de las Gerencias de Desarrollo, así como el de las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED).

Otra buena práctica de inclusión laboral es la fomentada por el Ministerio de Trabajo que en su portal web oferta empleos exclusivos para personas con discapacidad, así como la valoración previa de capacidades y habilidades por un consultor de empleo. Los videos instructivos cuentan con subtítulo e interpretación en Lengua de Señas Peruana (LSP).

Por el lado del emprendimiento, la plataforma Disiswork ayuda a personas con discapacidad en busca de trabajo a contactarse con empresas que de acuerdo a las necesidades del mercado se encuentran en la búsqueda de ciertos perfiles laborales. Además, brindan asesoría en la elaboración de sus hojas de vida, capacitación y certificación para el trabajo, preparación para las entrevistas y talleres de desarrollo de habilidades blandas. Fue creada por David Farro y Augusto Enríquez, ambos alumnos de la Universidad de Lima.

Otra plataforma de reclutamiento de trabajadores con discapacidad es Inclúyeme.com. Esta empresa con presencia en Argentina, Colombia, Chile, México, Perú, y Paraguay. ofrece a las organizaciones interesadas servicios de concientización, evaluación técnica del puesto de trabajo, entrenamiento y difusión de empleo y ayuda a personas en la búsqueda de una vacante laboral preparándolos al mismo tiempo para afrontar exitosamente los procesos de selección.

Finalmente, Raymi (Fiesta en quechua) es un programa de diversidad e inclusión implementado por Mercados Peruanos en el Perú donde se trabaja fuertemente el tema de inclusión laboral, así en los últimos 5 años se han realizado 131 procesos de elección semiciegos para asegurar la selección equitativa, 1900 horas de capacitación en temas de diversidad e inclusión, elaboración del manual de comunicación inclusiva (audiolibros y método Braille) y, probablemente lo que es más importante, desde el 2014, han sido capacitados para ocupar puestos de cajeros, encargado del embolsado de productos, apilador de carritos de compras, entre otros alrededor de 200 colaboradores con discapacidad intelectual y motora.

Inclusión como un gran paso a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1, 5, 8, 10 y 17

La erradicación de la pobreza, la protección del medioambiente y el aseguramiento de la prosperidad de todos los seres humanos sin que nadie se quede atrás se han constituido con el tiempo en prioridad para los Estados del mundo. Es así que en septiembre de 2015 la Organización de las Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible la cual cuenta con 17 Objetivos que son un compromiso de todos los países, los cuales de acuerdo a su realidad fijarán sus propias metas nacionales.

Las barreras para el acceso de personas con discapacidad al empleo digno y su consiguiente vulnerabilidad y pobreza inciden específicamente en contra de los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (2015): 1. Fin de la pobreza, 5. Igualdad de género, 8. Trabajo decente y crecimiento económico, 10. Reducción de desigualdades y 17. Alianzas para lograr los objetivos, por lo que; dicho de otro modo, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la cadena productiva como funcionarios con poder de decisión, trabajadores, proveedores y consumidores es una situación que trae ganancia y desarrollo para todos, es por eso el especial énfasis en este trabajo de investigación.

La información de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO 2018 ha establecido que casi 3 de cada 10 hogares peruanos viven con una persona con discapacidad, representando más de 3 mil 200 millones de personas y, según el reporte de García, Schwartz y Freire (2021) en el Perú, los hogares donde viven personas con discapacidad tienen más alta probabilidad de ser pobres (1.7 puntos porcentuales) mientras que la probabilidad de vulnerabilidad aumenta en 6.2 puntos porcentuales respecto a los hogares sin miembros con discapacidad.

Asimismo, si abordamos netamente el espacio laboral, el 72% de personas con discapacidad entre 18 y 59 años laboran en el sector informal cifra mayor en casi 14 puntos porcentuales respecto a los trabajadores sin discapacidad. Esto genera mayor vulnerabilidad para las personas con discapacidad puesto que no recibe beneficios laborales ni acceso a salud. Además, según el mismo informe “las personas con discapacidad ganan US\$0,90 por cada US\$1 que gana una persona sin discapacidad”, agravándose la situación en espacios rurales donde el ingreso es de US\$ 0,80 por cada US\$1.

En Perú está avanzando hacia la inclusión de personas con discapacidad a través de un conjunto de políticas públicas y programas de inclusión siendo que tales iniciativas están siendo propiciadas tanto por el sector público como el privado. La dación de la “Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030” y los cambios que se han producido en los últimos años a nivel legislativo con la promulgación de la Ley 29973: “Ley General sobre la Persona con Discapacidad” y la modificación de 66 artículos en el Código Civil constituyen el primer paso para ampliar la capacidad jurídica de las personas con discapacidad permitiéndoles ejercer sus derechos directamente.

En este punto, otro aspecto que debe mencionarse es que la mayoría de municipios cuenta con la Oficina Municipal para la Atención de las Personas con Discapacidad (OMAPED) cuya función principal es la de proporcionar orientación laboral y sirva como un enlace entre la empresa privada y el Estado, sin embargo la principal barrera es que muchos municipios no cuentan con el presupuesto, carecen de profesionales especializados para esta función y aún no han interiorizado los procedimientos y protocolos de trabajo

METODOLOGÍA

En esta investigación se ha utilizado el paradigma pragmático. Este enfoque fue propuesto por Charles Peirce y William James en el siglo XIX y sostiene que, si un procedimiento es útil y funciona, su empleo es válido. Según Tashakkori y Teddlie (1998), como paradigma de investigación, el pragmatismo se

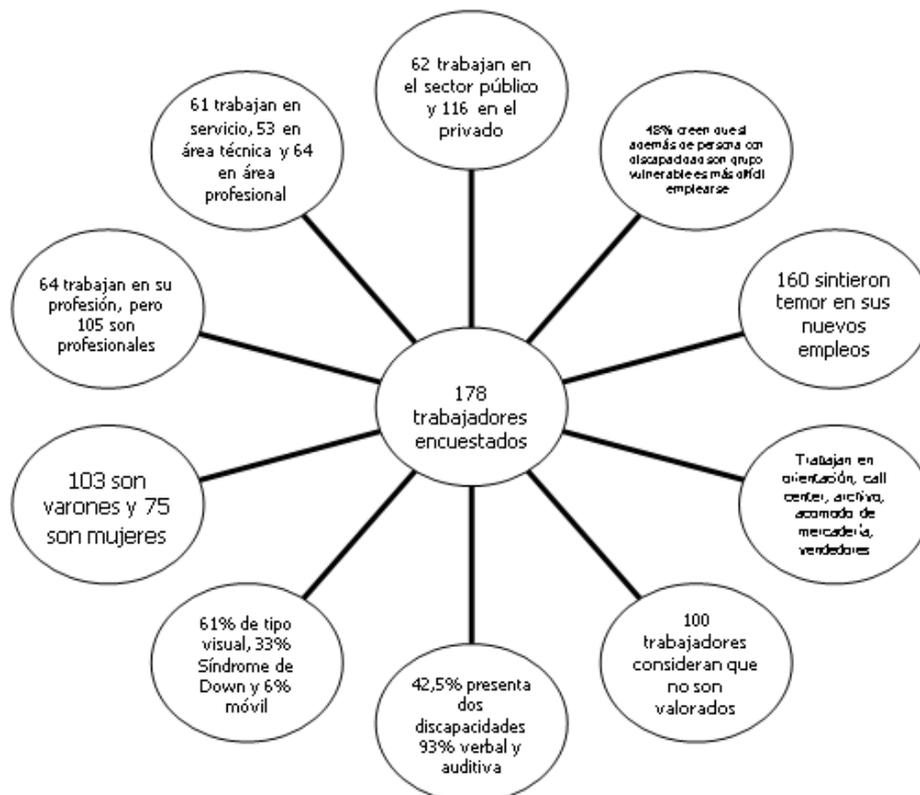
basa en la proposición de que los investigadores deben utilizar el enfoque filosófico y/o metodológico que funcione mejor para el problema de investigación particular que está siendo investigado.

Asimismo, ha sido realizada bajo la metodología mixta (De lo cualitativo a lo cuantitativo): Arias (2016). El primero basado principalmente en revisión bibliográfica que llevó al diseño de los indicadores e instrumentos para el recojo de la información aplicado a los gestores de talento humano de 32 organizaciones públicas y privadas y a 178 trabajadores con discapacidad de diferentes regiones del país. El segundo permitió conocer cifras sobre personas con discapacidad contratadas y ha aportado información relevante sobre la forma de contratación, labor que realizan, remuneración, forma de ingreso, permanencia y desarrollo laboral, lográndose también conocer la percepción de los trabajadores respecto a su puesto y el trato recibido de sus empleadores, así como la relación entre las características del mercado laboral peruano y las oportunidades de inclusión.

El diseño de investigación utilizado es no experimental (Transeccional – Descriptivo) y hermenéutico. Descriptivo en tanto pretende caracterizar el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú y transeccional debido a que la investigación y el registro de datos se realizó en un momento único en el tiempo. Para recoger estos datos se utilizó la técnica de la encuesta a través de cuestionarios con escala Likert de 5 alternativas, guía de revisión bibliográfica y entrevista semiestructurada.

Con respecto a la elección de la muestra, se envió 450 correos electrónicos a diversas organizaciones públicas (225) y privadas (225) indicándose el propósito de la investigación. Se recibió respuesta positiva de 42 organizaciones públicas y 154 privadas, de las cuales 40 públicas y 138 privadas señalaron haber contratado personal con discapacidad en los últimos 5 años. El primer grupo seleccionado probabilísticamente estuvo conformado por 32 gestores de talento humano a razón de 16 de instituciones públicas y 16 de empresas privadas y el segundo no probabilístico por 178 trabajadores con discapacidad elegidos de cada una de las organizaciones que habían respondido el correo.

Figura1: Características de la muestra de trabajadores que respondieron la encuesta (Llamada telefónica o videollamada y Google Forms)



Fuente: elaboración con datos de la encuesta (2023)

RESULTADOS

Resultado 1: Entre los trabajadores encuestados que tiene alguna discapacidad, el 57,5% tiene una discapacidad, 61% de tipo visual, 33% Síndrome de Down y 6% móvil; el 42,5% presenta dos discapacidades, 93% verbal y auditiva. De la muestra con la que se trabajó en este artículo, ninguno presentó tres o más tipos de discapacidad.

Resultado 2: Legislación antidiscriminación. Sumado a que el Estado Peruano ha promulgado legislación protectora y facilitadora, son un gran número de empresas principalmente privadas que en el marco de su RSE, cada vez más; están incluyendo trabajadores con discapacidad pero aún no se ha logrado la real dimensión. 100 de los 178 encuestados manifiestan que si bien están trabajando aún no se les valora en su real dimensión y que se les encasilla a trabajos manuales mientras que 21 de los 32 gestores entrevistados piensan que les falta capacitación para realizar funciones especializadas. En este contexto, se propone incentivos tributarios, mayor acceso a estudios superiores, capacitación laboral, entre otros.

Resultado 3: Falta de cumplimiento de las disposiciones legales en cuanto a las cuotas de contratación tanto en el sector público como en el privado. Aunque la totalidad de los gestores dicen que se cumple en sus organizaciones, la cantidad de trabajadores contratados desdice su afirmación. Concluyen que la principal razón de la no contratación podría ser que no encuentran personal capacitado para ocupar los puestos convocados y porque su infraestructura aún no está lista para albergar a trabajadores con discapacidad especialmente motora. Urge que como parte de las supervisiones que realiza la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se revise también este aspecto.

Resultado 4: Fomento de habilidades gerenciales. El 100% de los gestores entrevistados indicaron que el contratar personal con discapacidad ha fortalecido la empatía de sus trabajadores sin discapacidad y de sus gerentes, fomentan la creatividad, la productividad, el engagement, el employer branding y la reputación corporativa.

60% de los gestores entrevistados creen que los trabajadores con alguna discapacidad motora son más elegibles para promociones y rotaciones y que debido a su buen desempeño podrían brindarles oportunidades para capacitarse o llevar posgrados o estudios de especialización.

Resultado 5: Presupuestos limitados. Las limitaciones de presupuesto y de know how para iniciar el proceso de contratación de personas con discapacidad limitan en las micro y pequeñas empresas la posibilidad de contratación. Aunque no están obligada por ley están seriamente interesadas en realizar más contrataciones de este tipo.

Resultado 6: Compromiso. El 100% de los trabajadores encuestados se sienten totalmente comprometidos y agradecidos con su organización, dispuestos a aprender y a dar siempre lo mejor de sí con honestidad y motivación.

Resultado 7: Rechazo de candidatos con discapacidad. 12 veces es el promedio de rechazo de los candidatos con discapacidad en los procesos de contratación. Todos los trabajadores encuestados indicaron que consiguieron sus trabajos por el Ministerio de Trabajo o alguna empresa intermediaria que les ayudó a elaborar su currículum vitae y los preparó para el proceso de selección.

Resultado 8: Temor a un nuevo empleo. 160 de los 178 trabajadores encuestados manifiestan que tuvieron mucho temor durante los primeros días de su nuevo trabajo, principalmente por malas experiencias anteriores donde se les miraba con poca simpatía y donde sentían que sus capacidades estaban siendo medidas a cada instante por sus compañeros sin discapacidad.

Resultado 9: Apoyo psicológico para los trabajadores con discapacidad. 100% de los encuestados indican que en todos los trabajos que han tenido, sus empleadores oscilan entre la sobre protección o la total ignorancia por lo que especialmente cuando eran más jóvenes se sintieron disgustados o tristes, necesitando en casi 20% contar con el apoyo profesional para reducir cuadros de frustración, tensión e incluso de depresión.

Resultado 10: Dificultad para conseguir empleo formal. 48% de los trabajadores encuestados creen que, si además de persona con discapacidad se es mujer, LGQTB+, adulto mayor, afrodescendiente, o de procedencia rural es doblemente difícil conseguir empleo formal.

CONCLUSIONES

El incumplimiento de la cuota de contratación que fuera fijada desde el 2012 por la Ley 29973 en 3% para el sector privado y 5% para el público. Las empresas participantes en este estudio, así como el número de trabajadores apenas constituye el 1,3% del total de las empresas formales que existen en el Perú: Ministerio de la Producción (2021). Sin embargo, los gestores entrevistados manifiestan que sus organizaciones podrían contratar más personal con discapacidad porque han comprobado su valía y aporte.

Si bien existe todo un andamiaje legal que soportaría la inclusión laboral de más personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, como Estado se carece de los mecanismos que permitan estipular por ejemplo perfiles ocupacionales para contratar a trabajadores con discapacidad. En este sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como ente rector del talento humano en el Perú no ha trabajado en este aspecto.

La capacitación sobre inclusión apoyada en la reducción de prejuicios es aún muy limitada, existen pocas investigaciones al respecto y basándose en la respuesta de los trabajadores encuestados la totalidad ha vivido al menos una situación de exclusión prejuiciosa solo por ser “diferente” por lo que viven situaciones en las que se les sobreprotege o se les ignora, siendo ambos polos opuestos negativos, carentes de empatía y gatilladores de renuncias y problemas psicológicos en los trabajadores especialmente los más jóvenes.

Las empresas que no contratan trabajadores con discapacidad lo hacen porque no cuentan con presupuesto para la implementación de la infraestructura necesaria, sin embargo, los que ya han contratado personas con discapacidad piensan que fue una muy buena decisión porque su desempeño es satisfactorio, son trabajadores comprometidos y dispuestos a aprender.

Como Estado es imprescindible que el Perú visualice las combinaciones de exclusión tales como discapacidad y género, discapacidad y orientación sexual, discapacidad y raza y discapacidad y procedencia que dificultan aún más la inclusión laboral de los trabajadores, así como el tipo de discapacidad. En este sentido es importante conocer y trabajar sobre las preferencias de los empleadores en la contratación de personal con discapacidad motora por su fácil adaptación. Urge también el fomento del autoempleo, la formación de empresas y el acceso al crédito de las personas con discapacidad para emprendimientos que les aseguren empleo sostenible.

En cuanto a las limitaciones teórico-metodológicas de la investigación sobre los avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú, se debe considerar aspectos tales como definiciones poco claras y estandarizadas sobre a quién considerar persona con discapacidad, limitaciones en la muestra y representatividad lo que conlleva al difícil acceso a datos confiables considerando que en algunas investigaciones se presenta data no refrendada por instituciones especializadas como el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) o el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y finalmente información más cuantitativa que cualitativa pues es posible conocer al menos aproximadamente cuántas personas con discapacidad están trabajando pero no se les puede ubicar específicamente en el puesto de trabajo y las funciones que realiza, peor aún se tiene data incipiente sobre si estas personas con discapacidad están accediendo a un puesto de trabajo según su perfil.

Queda pendiente profundizar la investigación en cuanto a las combinaciones de exclusión, sin embargo, este es uno de los primeros trabajos de investigación que aborda la inclusión laboral en el Perú relacionándolo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. A partir de este trabajo podrían surgir además nuevas investigaciones relacionadas con la calidad del empleo para personas con discapacidad en el Perú, la evaluación de las políticas públicas actuales y la formulación de nuevas políticas públicas que aumenten la empleabilidad de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Aldunce, J. (10 de marzo de 2020). Tipos de discapacidades, características, barreras para la inclusión y ajustes razonables sugeridos. *IRV Chile*. <https://www.ongirv.com/post/tipos-de-discapacidades-caracter%C3%ADsticas-barreras-para-la-inclusi%C3%B3n-y-ajustes-razonables-sugeridos>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (7.ª ed.). Editorial Episteme.

- Banco Mundial (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099140012012142009/pdf/P1753830860ccc05c0a4400a141537f3421.pdf>
- Bourke, J. y Dillon, B. (2018). *The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths*. (Issue 22). Deloitte Review. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>
- Comisión de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (2000). *Resolución de la Comisión de Derechos Humanos 2000/51*. https://ap.ohchr.org/documents/S/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2000-51.doc
- Congreso Constituyente Democrático (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*.
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (2022). *Informe estadístico del registro nacional de la persona con discapacidad – Reporte enero 2022*. https://drive.google.com/file/d/1jIUn_64ic0wWjdE7mOFFLtG618S-2LZ/view
- Decreto Supremo 007-2021-MIMP, Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (05 de junio de 2021). *Normas Legales Separata Especial*. Diario Oficial El Peruano.
- Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S. & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena De Derecho*, 48(3), 25–54. <https://doi.org/10.7764/R.483.2>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. <https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>
- García, M. E., Schwartz, S. y Freire, G. (2021). Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099015012012140135/pdf/P17538307bf8530ef0b57005d4d17d157f6.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). *XII Censo de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. <https://censo2017.inei.gob.pe/resultados-definitivos-de-los-censos-nacionales-2017/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Perú: Estadísticas de las personas con alguna discapacidad*. [Diapositivas de PowerPoint]. Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/InclusionSocialDiscapacidad/files/presentaciones_ppt/poblaci%C3%B3n_c_on_alguna_discapacidad_20_julio_de_2020.pdf
- Lenovo (s.f.). *Diversidad e Inclusión*. <https://www.lenovo.com/es/es/about/social-impact?orgRef=https%253A%252F%252Fwww.google.com%252F>
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (24 de diciembre de 2012). *Normas Legales*. Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). *II encuesta nacional de Derechos Humanos: Informe Completo*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1611180/3.-Informe-completo-de-la-II-Encuesta-Nacional-de-Derechos-Humanos.pdf.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *¿Cómo encontrar ofertas laborales exclusivas para personas con discapacidad?* <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/personas-con-discapacidad-y-empleo/ofertas-de-empleo/>
- Organización de las Naciones Unidas (s.f.). *La Agenda para el desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Organización de las Naciones Unidas (2011). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://acnudh.org/hoja-informativa-convencion-internacional-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Organización de las Naciones Unidas (2019). *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>
- Organización de los Estados Americanos (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Internacional del Trabajo (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304
- Organización Internacional del Trabajo (1984). *Recomendación 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2005). *WHA58.23 Discapacidad, incluidos la prevención, el tratamiento y la rehabilitación*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/23099/WHA58_23-sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Panamericana de la Salud (s.f.). *Discapacidad*. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Pfizer (2022). *Diversidad e Inclusión*. <https://www.pfizer.com/about/careers/es-mx/diversidad-e-inclusi%C3%B3n>
- Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P. y Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 368-384. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10>
- Supermercados Peruanos, S. A. (s.f.). *Diversidad e Inclusión*. <http://www.sostenibilidadspsa.pe/diversidad>
- Tashakkori, A., Teddlie, C., & Teddlie, C. B. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches* (Vol. 46). sage. https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=qtW04-pRJZOC&oi=fnd&pg=PP11&ots=6hcumw5boQ&sig=GM11fwyiS_CtbEPkSVex8-cM8ezc&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Wellenstein, A. y García Mora, M. E. (3 de diciembre de 2021). Rompamos las barreras de la discapacidad y reconstruyamos una sociedad más inclusiva. *Banco Mundial Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/rompamos-las-barreras-de-la-discapacidad-y-reconstruyamos-una-sociedad-mas-inclusiva>