

¿La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una utopía?

The labor inclusion of persons with disabilities a utopia?

María del Rosario Viñas Adrianzén^{1*}

¹Gerencia Regional de Educación de La Libertad, Av. America Sur N°2870 (2,15 km)

*Autor correspondiente: mvinasadrianzen@gmail.com (M. Viñas)

RESUMEN

El Informe del Banco Mundial (2009) señala que unos 1000 millones de habitantes, experimentan algún tipo de discapacidad. En América Latina y el Caribe hay alrededor de 85 millones, siendo estas regiones las de mayor desigualdad en la distribución del ingreso mundial, por sufrir las consecuencias del bajo nivel de vida – pobreza y discapacidad. “La inclusión laboral de las personas con discapacidad, una Utopía”, es el resultado del trabajo de un equipo de profesionales del CEBE “Santo Toribio”, del distrito de Florencia de Mora, que persigue dar a conocer cómo algunos estudiantes con discapacidad, han ingresado al mercado laboral y forman parte de la PEA en igualdad de condiciones que los jóvenes llamados normales. El programa se realizó entre el 2010 y 2016, años en que Trujillo se convirtió en centro de atracción comercial por la presencia de hipermercados. La metodología usada fue la cuantitativa, en base al registro de matrícula de la institución escolar de origen de los jóvenes incluidos, los gráficos y estadísticas muestran un número reducido de jóvenes con discapacidad que han accedido al mercado laboral por derecho; la misma que viene incrementándose en estos años, confirmando que el programa es una realidad.

Palabras clave: inclusión; discapacidad; utopía.

ABSTRACT

The World Bank Report (2009) indicates that some 1000 million people experience some type of disability. In Latin America and the Caribbean there are around 85 million, with these regions having the greatest inequality in the distribution of world income, because they suffer the consequences of low living standards - poverty and disability. "The employment inclusion of people with disabilities, a Utopia", is the result of the work of a team of professionals from the CEBE "Santo Toribio", from the district of Florencia de Mora, which aims to publicize how some students with disabilities have entered the labor market and are part of the PEA on equal terms with the so-called normal young people. The program was carried out between 2010 and 2016, years in which Trujillo became a center of commercial attraction due to the presence of hypermarkets. The methodology used was quantitative, based on the registration of the institution of origin of the young people included, the graphs and statistics show a reduced number of young people with disabilities who have accessed the labor market by right; the same that is increasing in these years, confirming that the program is a reality.

Key words: inclusion; disability; utopia.

1. INTRODUCCIÓN

Los resultados que nos presenta el estudio realizado por la Defensoría del Pueblo (2001), sobre la situación de las personas con discapacidad en nuestro país son preocupantes ya que este colectivo aún es postergado, la mayoría sin acceso a la educación y por ende con escasas posibilidades de ingresar al mundo laboral al que tienen derecho por ser también ciudadanos.

Entenderemos el concepto de inclusión laboral, del mismo modo en que es definido por (ALEGRE,2006) como “el continuo de acciones complementarias que comienzan con la valoración diagnóstica y finaliza con la obtención y mantenimiento de un empleo en el entorno más normalizado posible”. Como podemos darnos cuenta la inclusión laboral, es el ejercicio del derecho que tienen las personas con discapacidad a formar parte de la PEA, por dignidad y derecho. Este programa se viene desarrollando en nuestro país muy lentamente, debido a que los empresarios no apuestan por la diversidad y prefieren ignorar a este colectivo.

La comisión de discapacidad del congreso de la república del Perú, presidida por el extinto Javier Diez Canseco, logró hacer visible a 3 millones de peruanos (censo de población 1993) a través de mesas de trabajo descentralizadas, encuentros con los protagonistas, marchas y aprobación de leyes que declaraban entre otros, el inicio de los decenios de las personas con discapacidad en Perú. Otra de las leyes que se promulgaron en este tiempo fue la ley de oportunidad laboral para la persona con discapacidad que estipulaba que las empresas publicas debería emplear al 5% de personas con discapacidad y la empresa privada al 3%.

Desde entonces las empresas vienen tratando este tema como un asunto de responsabilidad social y no como una obligación estipulada en la ley de la persona con discapacidad N° 27050 hoy modificada por la 29973. Aquí encontramos a los jóvenes con discapacidad intelectual y auditiva, protagonistas de este artículo, ¿pero quiénes son ellos?; jóvenes mayores de 18 años, con habilidades laborales adquiridas en los talleres de aprendizaje del centro educativo especial, provenientes de sencillos hogares de los distritos urbano marginales de Trujillo, cuyos padres han sido objeto de burlas, discriminación y exclusión; pero por amor a ellos han sabido afrontar estas barreras “Podemos concluir entonces que la inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

No se ha encontrado muchas experiencias laborales de jóvenes con discapacidad, sin embargo España y Colombia no muestran algunos modelos desarrollados: La Asociación Amigos con Calor Humano (2011), antes Amigos de los Limitados Físicos, es una organización sin ánimo de lucro que desde 1978, acompaña a las personas con discapacidad y a sus familias en los procesos de inclusión social y productiva por medio de programas y proyectos a nivel local y nacional. Dentro de las líneas de acompañamiento ofertadas por la asociación se encuentra la de inclusión productiva, cuyo propósito consiste en el acceso al trabajo y a la inclusión social con equidad y permanencia, para mitigar los efectos negativos de la pobreza. En dicha línea se encuentran las modalidades de empleabilidad y emprendimiento, las cuales son contempladas mediante la metodología de Gestión de Emprendimiento y Empleo de Amigos

Instituto De Adaptación Laboral (2011) fue fundada en el año de 1961 con el objeto de brindar opciones ocupacionales a pacientes del Hospital San Juan de Dios. Durante sus primeros años se desarrollaron talleres de tejidos, confección, carpintería, zapatería ortopédica, relojería y electricidad. Otra de las experiencias colombianas citadas por Garavito (2011) en Colombia es El ECA (Empleo con Apoyo) estrategia de inserción laboral para las personas con discapacidad, desarrollada en las décadas de los años 70 y 80 en los Estados Unidos y Canadá. Sus orígenes se vinculan con las actividades de rehabilitación y formación profesional de las personas con discapacidad intelectual por parte de servicios de trabajo protegidos, encaminadas al logro del empleo en el mercado laboral ordinario. En los Estados Unidos emerge específicamente en 1986, en un contexto dominado por el empleo segregado o protegido bajo el Programa del Estado Federal de Servicios de Rehabilitación Vocacional (American State-Federal Vocational Rehabilitation Program).

Las políticas de inclusión laboral en Perú, ha seguido un pujante camino, conquistado por los mismos protagonistas, quienes lograron que el Congreso de la República aprobara en el año 1998 la Ley de la Persona con Discapacidad N° 27050 con su modificatoria Ley 29973. Ley que exige a las entidades públicas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal. Por su parte, las empresas privadas con más de 50 trabajadores deberán contratarlas en una proporción no inferior al 3%. La fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de personas corresponde al Consejo Nacional del Discapacitado (CONADIS).

La experiencia relatada en el presente tiene como modelo el Empleo con Apoyo (ECA), metodología que en el tiempo ha seguido tres enfoques: centrada en la persona, centrada en la persona y el preparador laboral y centrado en los recursos sociales de la situación global. Nosotros hemos aplicado el segundo y tercer enfoque desde hace diez años, considerando las características y condiciones de los jóvenes en edad laboral. Al respecto (O'Brien, 1990) refiere que “La evolución de esta estrategia ha llevado consigo un cambio de enfoque que progresivamente ha pasado de una selección de personas a una dinamización de recursos de la comunidad, de focalizarse únicamente en la persona a tener una perspectiva ecológica (O'Brien, 1990). Empresas responsables y con corazón como “Fito pan”, “Real Plaza”, “Saga Fallabella”, “Limpsa”, “Tottus”, “Metro”, “Wong”, “París”, “El Mochica” y “El Libertador” son las protagonistas de esta singular experiencia.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

El CEBE “Santo Toribio” inspirado en experiencias exitosas del programa denominado Empleo con Apoyo, inicia este programa en el año 2000 con el fin de incluir laboralmente a los estudiantes con discapacidad, que a la edad de veinte años, deben egresar de los Centros Educativos de Básica Especial, normado por el Ministerio de Educación y estipulado en La Ley General de Educación N° 28044.

Normas internacionales respaldan el derecho de las personas con discapacidad a incluirse laboralmente, como el Convenio n° 159 de la OIT y la Recomendación n° 168 aprobadas en 1983 a recibir una formación profesional adecuada y a obtener un empleo, no solamente en instituciones especializadas sino también, en el mercado abierto de trabajo. En nuestro país es La ley de la Persona con Discapacidad N° 29973 en su artículo 49 quien respalda la inclusión laboral.

Bellver (1993) refiere que el Empleo con Apoyo se inicia en los años 70 en Estados Unidos gracias a Paul Wehman, Frank Rusch y David Mank quienes querían demostrar a la sociedad que las personas con discapacidad también son empleables y pueden formar parte de la PEA si reciben el apoyo que cada uno necesita.

La Metodología de trabajo de los Talleres de Aprendizaje, denominada ECA (Empleo con Apoyo) es funcional porque busca preparar para la vida a los jóvenes con discapacidad, a través de las diferentes fases o etapas que a continuación se describen:

Identificación: Los docentes de los Talleres de Aprendizaje de manualidades, serigrafía, carpintería y panadería refieren a la dirección del CEBE, el informe de los jóvenes que han logrado desarrollar habilidades en las áreas de Formación y desempeño personal, Habilitación laboral, Técnico productiva, Persona Familia y Relaciones Humanas que están aptos para ingresar al CETPRO y obtener el certificado de acreditación en una opción laboral, que les permita desarrollar prácticas en empresas públicas o privadas y finalmente quienes están listos para ingresar al mercado laboral.

Sensibilización: Visitamos las diferentes empresas con respeto e ilusión, para socializar la inclusión laboral, amparados en la Ley de la Persona con Discapacidad (29973) que norma que las empresas públicas deben destinar el 5% de empleos para personas con discapacidad y la empresa privada el 3%.

Al ser aceptados elaboramos conjuntamente con los gerentes y administradores el plan capacitación para todos los trabajadores con el fin de facilitar la comunicación, el buen clima y desempeño laboral.

Implementación:

Los educandos con discapacidad intelectual y auditiva pasan su entrevista con los gerentes y administradores y jefe de área.

Posteriormente pasan la evaluación médica.

Visitan las instalaciones donde ejecutarán su trabajo.

Ejecución:

Se incorporan al trabajo o prácticas (según sea el caso) como todo empleador y marcan la tarjeta de asistencia respectiva al ingresar y salir del centro de laboral.

Desarrollan sus actividades laborales en horario completo y part time dependiendo del contrato que ha sido firmado por ellos mismo acompañados de sus padres y mentor.

Monitoreo:

El mentor los visita cada quince días o cada mes para conocer como vienen desempeñándose.

Evaluación:

- Reuniones con el personal de las empresas para ponderar los avances de los educandos y corregir las deficiencias.
- Contamos con un registro de incidencias así como la ficha de evaluación de las prácticas laborales.
- La prensa y la TV local ha desarrollado importantes reportajes acerca de los logros alcanzados por nuestros educandos en las empresas donde laboran y hoy la lista de espera en nuestro colegio es muy larga.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

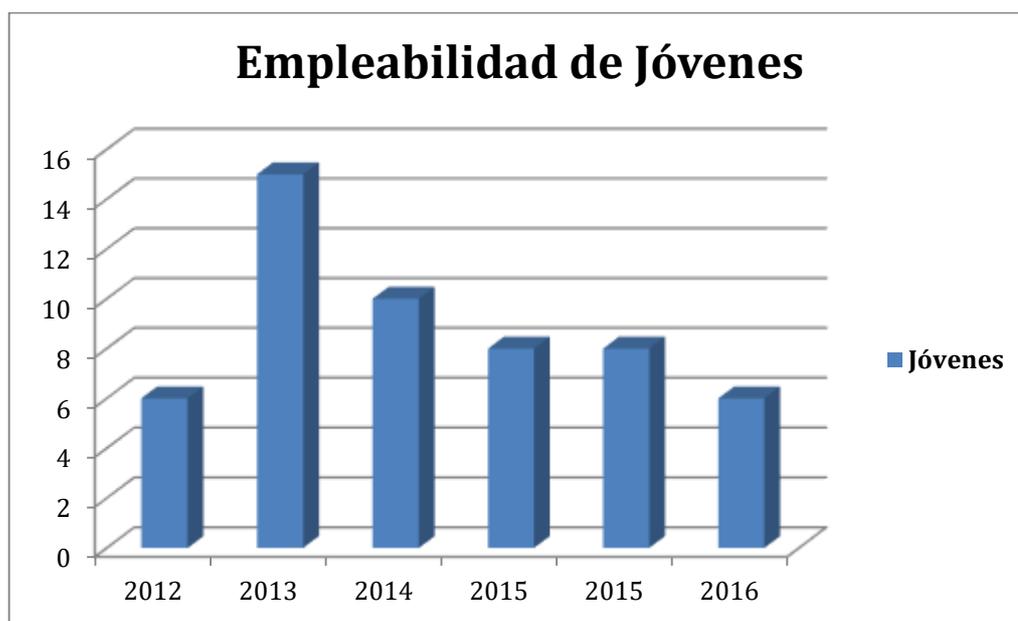


Figura 1. Empleabilidad de jóvenes

En la figura 1, podemos apreciar que la empleabilidad de los jóvenes tuvo mayor auge en el año 2013, los años 2015 y 2016 se ha mantenido el incremento.



Figura 2. Jóvenes trabajando según necesidad especial

FUENTE: Informe médico.

En la figura 2, apreciamos que el 89% de los jóvenes que están trabajando presentan Retardo Mental Moderado, 7% presentan Deficiencia Auditiva y el 4% presenta Retardo Mental Leve.

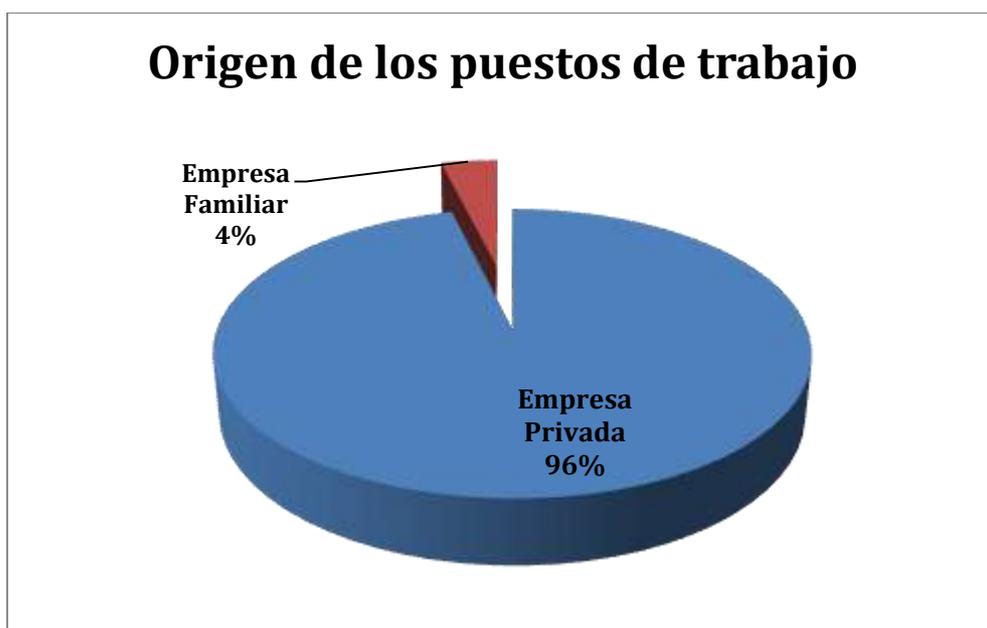


Figura 3. Origen de los puesto de trabajo

FUENTE: Ficha de registro.

En la figura 3, con respecto al origen de los puestos de trabajo, el 96% de ellos pertenecen a empresas privadas y el 4% pertenece a empresa pública.

Observamos en la figura 1, como la inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad se ha incrementado en los últimos años, a diferencia de la década pasada donde se consideraba a los jóvenes con discapacidad como sujetos de lastima y totalmente asistibles, es decir dependientes de la familia. Esto se debe a que hoy contamos con programas como el ECA, que ha permitido incluir laboralmente a los jóvenes con discapacidad, y a la política de responsabilidad social que desarrollan algunas empresas privadas en la ciudad de Trujillo, teniendo en cuenta lo estipulado por la Ley de la Persona con Discapacidad N° 29973, que estipula en el artículo N° 49, que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores, deben emplear a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%.

En la figura 2, apreciamos que el 89% de los jóvenes que están trabajando presentan Retardo Mental Moderado, 7% presentan Deficiencia Auditiva y el 4% presenta Retardo Mental Leve. De lo que podemos afirmar que los jóvenes con discapacidad leve y moderada son los que presentan un perfil empleable, ya que responden a programas basados en entrenamientos, a diferencia de los jóvenes con Retardo Mental Severo y Multidiscapacitados, que necesitan todo el tiempo contar con un asistente, lo que nos causa preocupación por su adultez. Al respecto la OMS (Organización Mundial de la Salud) clasifica a las personas con discapacidad leve y moderada, como sujetos educables y entrenables.

En la figura 03, con respecto al origen de los puestos de trabajo, el 96% de ellos pertenecen a empresas privadas y el 4% pertenece a empresa pública. De lo que podemos afirmar que son las empresas privadas las que cumplen con la normatividad referida a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a diferencia de las públicas que no convoca, ni dan oportunidad laboral a jóvenes con discapacidad, por temor a que no cumplan con el trabajo, retracen la productividad y les generen gastos extras porque podrían sufrir algún accidente.

4. CONCLUSIONES

El Concejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONADIS) debe incrementar, espacios de sensibilización, para divulgar las fortalezas de las personas con discapacidad y adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

La Cámara de Comercio de la Libertad, que agrupa a más de 600 empresas, debe promover encuentros de capacitación sobre el programa de empleo con apoyo (ECA), a fin de que las empresas afiliadas conozcan a las personas con discapacidad, valoren sus habilidades y les den una oportunidad laboral por derecho. Debido

a que el programa de inclusión laboral es más que un método, que una filosofía o un programa de investigación. Es una forma de vivir todos juntos.

El logro de la inclusión laboral real y efectiva de los jóvenes con discapacidad que egresan de los Centros de Educación Básica Especial (CEBE), puede convertirse en la principal herramienta para romper el círculo vicioso que se forma entre la discapacidad y la pobreza, que conlleva al detrimento de sus derechos y anhelos, así como los de su familia.

El gobierno debe crear una política de reconocimiento e incentivos de las empresas que emplean a personas con discapacidad, concediéndoles puntuaciones adicionales en licitaciones, celebración de contratos y adjudicaciones.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, O. 2006. *Inclusión y Diversidad*. Editorial Aljibe. Málaga. España. 333 pp.
- Arnaiz, P. 2003. *Educación inclusiva: una escuela para todos*. Editorial Aljibe. Málaga, España. 280 pp.
- Banco Mundial 2009. *Discapacidad y desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. La Discapacidad: Un obstáculo para el desarrollo*.
- Bellver, F.; Serra, F.; Moll, B.; Rosello, R. 1993. El empleo con apoyo un recurso e caz para la inserción socio laboral de las personas con minusvalía. *Revista Siglo Cero*, no 147, mayo-junio, 24 (3): 15-24.
- Borsani, M. J. 2007. *Integración educativa, diversidad y discapacidad en la escuela plural*. Editorial Novedades Educativas. Argentina. 320 pp.
- Casado, D. 2002. El fundamento diagnóstico de las políticas de empleo para las personas con discapacidad. En AA.VV. *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Real Patronato sobre discapacidad.
- Defensoría del Pueblo. 2001. *Situación de la educación especial en el Perú: Hacia una educación de calidad* Editorial Navarrete. Lima, Perú. 160 pp.
- Garavito 2014. “La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.” - Tesis para optar grado de Maestría en Universidad Nacional de Colombia Facultad de Medicina.
- Jimenez, A. 2007. *Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes*. En De Lorenzo, R. y Pérez Bueno, L.C. *Tratado sobre discapacidad*. Madrid: Thompson Aranzadi.
- Leon, M. 2012. *Educación Inclusiva*. Editorial Síntesis. Madrid. España. 272 pp.
- Ley General de Educación N° 28044- Año 2003.
- Ley de la Persona con Discapacidad N° 29973- Año 1998.
- Mendia, M. 2001. *Programa de integración laboral en el empleo competitivo. Una evaluación integral*. En Verdugo, M. A.; Jordán, B. (coord.). *Hacia la integración plena mediante el empleo*. Salamanca: INICO- Universidad de Salamanca.
- O'brien, J. 1990. *Working on... A survey of emerging issues in supported employment for people with severe disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates. Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=ED336919>
- Oliver, M. 2008. *Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas*. En León Barton (Comp.). *Superar barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata, 19-33 pp.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. 2014. *Tendencias Mundiales del Empleo 2014. ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Disponible en: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2014/WCMS_234111/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud – OMS y Banco Mundial 2011. *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Disponible en: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf