

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA SU INSERCIÓN LABORAL. AYACUCHO - 2019

Angélica Ramírez Espinoza, Julia F. Palomino Mayhua, José L. Quicaño Ramírez¹, Ana I. Suárez Cruzado², Paul J. Soto Palomino², Marco R. Quichua Cabana³, Georgina Ruiz Montes³, Blanca E. Yucra Barboza³

Unidad de Investigación e Innovación de Ciencias de la Salud
E-mail: angelica.ramirez@unsch.edu.pe

RESUMEN

El proyecto Fortalecimiento de Capacidades en Personas con Discapacidad para su Inserción Laboral. Ayacucho - 2019. Es una investigación de tipo aplicativo y diseño cuasi experimental, tiene como objetivo “Proponer al mercado laboral personas con discapacidad acreditados como Asistente Administrativo de Recursos Humanos y Asistente de Logística.”. La Muestra fue Censal, los estudios se realizaron en el Laboratorio de la E.P. de Enfermería. Sus conclusiones fueron: 1. En el proyecto de Fortalecimiento de Capacidades Laborales: el 60% son hombres; el 56% mayores 41 años. 2. En el mismo curso solo el 59.4% de los inscritos iniciaron el curso - 10.5% lo hicieron en el curso taller de Asistente de Administración de Recursos Humanos y el 89.5% lo hicieron en el curso taller de Asistente de Logística. 3. El 10.5% concluyeron el curso Asistente de Administración de Recursos Humanos ambos hombres, el 63.1%, concluyeron el curso de Asistente de Logística: 6 hombres y seis mujeres 4. De los capacitados y acreditados 35.7% ya están insertados en el mercado laboral.

Palabras clave: Discapacidad, inclusión laboral, cumplimiento de derechos

CAPACITIES STRENGTHENING IN PEOPLE WITH DISABILITIES FOR THEIR LABOUR INSERTION. AYACUCHO - 2019

ABSTRACT

The Capacities Strengthening Project in People with Disabilities for their Labour Insertion. Ayacucho - 2019. It is an applicative type research and quasi –experimental study design, it aims to “Propose to the labour market people with disabilities accredited as Administrative Assistant of Human Resources and Logistics Assistant. The Sample was Census information, the studies were carried out in the Laboratory of nursing E.P. Their conclusions were: 1. In the Strengthening Protection Capacity Project: 60% are men; 56% older than 41 years. 2. In the same course only 59.4% of those enrolled started the course - 10.5% did it in the Human Resources Administration Assistant workshop course and 89.5% did so in the highest Logistics Assistant course. 3. 10.5% completed the Human Resources Administration Assistant course, both men, 63.1%, completed the Logistics Assistant course: six men and six women. 4. Of the trained and accredited 35.7% they are already inserted in the labour market.

Key words: Disability, labour inclusion, fulfillment of rights.

INTRODUCCIÓN

A modo de exposición de motivos. En el Perú, instituciones públicas y privadas, personas naturales y jurídicas, utilizan mecanismos de acceso y comunicación excluyente hacia las personas con discapacidad, como lo demuestra el hecho de que las oficinas públicas, a las que tienen que recurrir, están casi todas en un segundo piso o superiores y que casi ninguna tiene las instalaciones necesarias para que el discapacitado pueda gestionar los derechos que la Ley le reconoce. La Ley N° 29973 o Ley General de la Persona con Discapacidad, en su numeración 117.1 señala: “*Las edificaciones públicas y privadas que brinden u ofrezcan servicios al público deben contar con ambientes y rutas accesibles para permitir el libre desplazamiento y atención de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás*” (1).

¹ Jefe del Servicio de Medicina del Centro de Salud de Carmen Alto

² SOLID PERÚ

³ Colaboradores. Estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería

A partir de lo señalado, se influye en la baja autoestima y el deficiente desarrollo personal y social de este grupo de personas. Sin embargo, tanto en el Perú como en otros países se evidencia una visión cada vez más preocupada y sensible de sus relaciones humanas y comunicación. Este interés nace de la necesidad de esas naciones, para aprovechar las habilidades especiales que el discapacitado pueda tener, en su aparato productivo. Pues *“las personas con discapacidad aumentarán su motivación al ver que son necesarios, no solo para su sobrevivencia económica, sino por su responsabilidad social e integridad moral.* Ramírez (2007) (2). Históricamente las personas con discapacidad tuvieron siempre un rol protagónico en la sociedad, fueron gobernantes importantes (F.D. Roosevelt), intelectuales y artistas de nota (Homero, Toulouse Lautrec, J.L. Borges, Steven Hawking) incluso guerreros y caudillos de sus pueblos (Iver “el deshuesado”); a pesar de los importantes papeles jugados en la historia, en el Perú sus potencialidades productivas son subvaloradas y los encasillan a la esfera doméstica; forma sutil, de la visión “asistencialista” imperante de disfrazar el maltrato permanente contra esa colectividad.

A pesar de que la Ley ya citada, en su numeral 47.1 indica que: *“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”* (1). Sin embargo, las personas con discapacidad son consideradas carga o “estorbo”, que ningún empleador quiere asumir, incluso en las familias y en las oficinas públicas a las que deben recurrir, tienen esa misma visión que se manifiesta en reticencias, concretando discriminaciones y segregaciones en el reconocimiento de sus capacidades, condición jurídica y social, para acceder al trabajo, salud, educación, vivienda entre otros, incrementándose de esta manera su desesperanza. (2)

Antecedentes

Frente al trato a los discapacitados en las diferentes esferas de nuestra sociedad Murillo Hernández (2008) (3), señala que la discapacidad es un fenómeno poco entendido y estudiado en nuestro país. No se dispone de información confiable que brinde la posibilidad de aproximarse a las condiciones en las que vive este sector de la población peruana y mucho menos se sabe cuál es el impacto real que tienen las políticas públicas diseñadas con el propósito de promover el acceso a las oportunidades y la inclusión del mismo.

Además, señala que las cifras existentes no sólo están desfasadas, sino que son sumamente contradictorias. Por ejemplo, no sabemos con certeza cuantas son las personas que tienen discapacidad en el país ni mucho menos disponemos de una caracterización adecuada de las mismas. De acuerdo con la información del Censo de 1993, el 1.3% de la población peruana tenía discapacidad mientras que un estudio de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y del Instituto Nacional de Rehabilitación (INR) estimó que dicho porcentaje era de 13.08%. Esta enorme diferencia es un reflejo de las dificultades existentes para lograr una aproximación al tema que sea útil para el diseño de políticas públicas a favor de este sector. (3)

La Encuesta de demanda laboral en el sector industria. (2013) (4), con respecto al caso específico de las condiciones de empleo y trabajo de las personas con discapacidad la situación no es distinta. Sabemos muy poco acerca de su situación laboral, más allá de algunas cuantas cifras inconexas disponibles a partir de datos censales, los mismos que han sido construidos utilizando una definición muy estrecha de discapacidad. Cifras más recientes recogidas a partir de las encuestas de III trimestre del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (5) mantienen la definición estrecha de discapacidad utilizada en el censo y casi no se han aprovechado en la temática específica de discapacidad. Aunque la virtud de esto es que permite niveles relativos de comparabilidad con los datos censales, el problema central es que solamente nos brinda una imagen muy parcial de la situación de la discapacidad en el Perú. Sin embargo, es la única información al respecto que tenemos a nuestro alcance.

Estamos de acuerdo con el comentario y también compartimos porque el propósito del trabajo de investigación es revertir esta situación con la finalidad de mejorar las condiciones de inserción laboral de este sector. Es, en ese sentido, un esfuerzo sin precedentes en la literatura y espera animar el desarrollo de futuras investigaciones que permitan una mejor comprensión del fenómeno de exclusión laboral de las personas con discapacidad en el país. (4).

En otra parte de su investigación, Murillo (3) señala que los *“principales hallazgos del estudio dan cuenta de un proceso de exclusión social dura, que padece este sector y señalan categóricamente la ineficacia de las políticas públicas a fin de revertir la gravedad de esta situación”*. Cerca del 76% de las personas con discapacidad ni siquiera entran al mercado laboral a presionar por un empleo, mientras que las que lo hacen se exponen a una tasa de desempleo que es cerca del doble para la población en general. Las mujeres aparecen nítidamente como un sector altamente vulnerable dentro de las mismas personas; pues, sufren doble discriminación, por ser mujeres y estar discapacitadas. Considerando el tipo de discapacidad son los sordos quienes la están pasando bastante mal en relación a los otros grupos de personas con discapacidad.

Como hemos visto, las normas y leyes brindadas al respecto con el fin de defender sus derechos y promover su inclusión laboral no solamente no se aplican, sino que también muestran vacíos importantes, estrechamente vinculada a los recursos que destina el estado para mejorar las condiciones de vida de este sector. Llegando al extremo, que todos los recursos comprometidos por el estado durante el año 2003 en el marco del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003 - 2007 representaba apenas el 60% de lo que tenían previsto los institutos armados invertir en la compra de autos de lujo para sus altos mandos militares, (Murillo (3)).

Por ello, son muy pocas las personas con discapacidad que disfrutan los derechos que les reconoce la legislación vigente; que además obliga poseer un certificado de discapacidad, para poder ejercerlos. Según el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), solo el 4% de las personas con discapacidad cuentan con ese documento. (3).

Ayacucho no es ajeno a esta realidad, nos propusimos realizar esta investigación para obtener finalmente un resultado: investigación desarrollo e innovación (I+D+I), para lograr los objetivos contamos con la cooperación interinstitucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Consejo Nacional de Integración para la Persona con Discapacidad CONADIS – Ayacucho, la Oficina Municipal de Atención de la Persona con Discapacidad OMAPEDH y SOLID – Perú, con la finalidad de que los estudiantes con discapacidad en su etapa de formación tengan la oportunidad de realizar sus prácticas y pasantías en las diferentes instituciones públicas y privadas, luego de ser capacitados y acreditados, para acceder al mercado laboral en las diferentes instituciones públicas y privadas de la ciudad de Ayacucho, y generar una cuota laboral validable, ya que podrán competir en igualdad de condiciones y oportunidades con el resto de la población promoviendo el cumplimiento de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, Capítulo VI.- Trabajo y Empleo, artículo 49.- Cuota laboral, de acuerdo a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Constitución Política del Estado.

Ramírez (2) refiere que el aspecto laboral es muy importante para el ser humano porque constituye el principal medio de soporte económico y social para el desarrollo personal y familiar, fortaleciendo su autoestima al reconocerle sus capacidades. Consideramos que es de suma importancia el cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad estipulada en la Ley 29973, de 3% para las instituciones privadas y 5% para las instituciones públicas.

La insensibilidad es un hecho y tiene carta de ciudadanía en todo orden de cosas y en todas las instituciones públicas y privadas. Las víctimas de tal estado de cosas son quienes no tienen el elitizado color de la piel, el poder económico o administrativo y más aún quienes tienen alguna discapacidad. Es increíble que vivan bajo el mismo cielo, como se explica en el texto Bajo el mismo el cielo: Intervención de enfermería. (2)

Según Palacios (2008) (6), desde el punto de vista de los derechos, las personas con discapacidad son materia de atención en las Organizaciones Internacionales, Nacionales, Regionales y la sociedad. Entendiéndose que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y obligaciones que el resto de la sociedad civil, tanto en zonas urbanas como rurales, buscando con ello la igualdad de oportunidades en los diferentes aspectos esenciales de la vida.

En “El derecho a Trabajo Decente”, el mismo autor, indica que las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación evidenciado por las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo. ¿Cuáles son los indicadores del déficit de “Trabajo Decente” entre las personas con discapacidad? - En el 2003, 40% de las personas con discapacidad en edad laboral en la Unión Europea (UE) tenía empleo comparado con 64,2% de las personas sin discapacidad. Además, 52% de las personas con discapacidad en la UE es económicamente inactivo, comparado con 28% de las personas sin discapacidad. - Entre las personas con discapacidad, los hombres tienen el doble de probabilidad que las mujeres de tener trabajo. Las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta se encuentra entre las personas con alguna enfermedad mental. En el Reino Unido, cerca de 75% de los que la sufren están desempleados. En Suiza, la enfermedad mental es la causa principal de las solicitudes de beneficios por invalidez, representando el 40% del total. (6).

Los datos estadísticos señalados por Palacios (6), demuestran que el número de personas con discapacidad se continúa incrementando, conforme lo hace la población mundial. Algunas de las causas de este aumento son la insuficiente e inadecuada atención médica y la falta de prevención de la discapacidad en la etapa prenatal. Adicionalmente los accidentes domésticos y de tránsito que no solo enluta a muchos hogares, sino dejan secuelas irreversibles en las víctimas, incrementado no solo las estadísticas y sino también el número de familias especiales. Ayacucho es parte de esa cruda realidad, por lo que es necesario seguir bregando para sensibilizar a la población en general; en el sentido de que no se debe esperar a contar con un familiar con discapacidad para hacer suyo el problema, y trabajar a favor de este grupo social olvidado, es hora de adoptar una actitud favorable y proactiva frente a la discapacidad. En ese sentido somos nosotros los que debemos velar por su seguridad y bienestar sin

diferencia con equidad y justicia por encontrarnos “Bajo el mismo cielo”, *porque la discapacidad no significa falta de capacidad, sino que harán las cosas de manera diferente* (2).

Las estadísticas a nivel nacional, reportan el incremento de las personas con discapacidad ya sea de nacimiento, por enfermedad, accidentes de tránsito o doméstico. Observamos con mucha extrañeza que el maltrato y la discriminación la sufren desde el seno familiar, casi siempre por parte de los hijos, el cónyuge y otros parientes muy cercanos; que afecta gravemente su salud mental y su restándole calidad de vida; surgiendo así una gran interrogante ¿Qué hacer a favor de este grupo humano?

Pese a los avances de equidad y justicia propiciada por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), entre otras organizaciones dedicadas a mejorar la situación de la persona con discapacidad a nivel nacional, aún no se han logrado los objetivos, porque se continúa por el camino de la injusticia y la inequidad, pero es digno de rescatar la labor que realiza la Oficina Municipal de Apoyo a las Personas con Discapacidad de Huamanga, OMAPED-H, por fomentar el reconocimiento de las personas con discapacidad, sensibilizando a la población.

La Ley N° 29973 ya citada, en su numeral 49.1 señala que “*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%*”.(1) Las Escuelas Profesionales de Enfermería y Medicina Humana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, conscientes del que el número de personas con discapacidad que no acceden al sistema laboral es creciente, realiza esta investigación intervención con la finalidad de lograr la inclusión efectiva en el aspecto laboral y por ende social, ofertando al mercado laboral competitivo a personas con capacidades acreditadas, buscando mejorar la calidad de vida de este grupo social olvidado.

Situación problemática

Ramírez, et al (2018) (8), en la investigación titulada “*Cuota laboral para personas con discapacidad relacionado al total de trabajadores de las principales instituciones. Ciudad de Ayacucho – 2018*”, encontró que de 28 instituciones solo 14 instituciones entre públicas y privadas respondieron el requerimiento, los datos permitieron llegar a las siguientes conclusiones: 1) En las 14 instituciones de la ciudad de Ayacucho entre instituciones públicas y privadas que respondieron al requerimiento, se determinó que hay 39 trabajadores con discapacidad. 2) Se comprobó que, en las 14 instituciones de la ciudad de Ayacucho entre instituciones públicas y privadas que respondieron al requerimiento laboran 3,229 trabajadores, y 3) En las 14 instituciones seleccionadas de la ciudad de Ayacucho tanto públicas como privadas se determinó que solo el 1.2% es la cuota laboral para personas con discapacidad, porcentaje muy inferior a lo establecido en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece 5% para las instituciones públicas y 3% para las privadas.

En tal sentido, nos planteamos el **problema general** en los siguientes términos: ¿Las personas con discapacidad no capacitadas y no acreditadas tienen acceso laboral en igualdad de oportunidades en las instituciones públicas y privadas?, derivándose los siguientes problemas específicos:

1. ¿Los empleadores dan oportunidad laboral a las personas con discapacidad sin capacitación?
2. ¿Se oferta en el mercado laboral a personas con discapacidad acreditados y capacitados?

En consecuencia, el **Objetivo General** fue Proponer al mercado laboral personas con discapacidad física, discapacidad visual (baja visión o pérdida de un ojo) y discapacidad intelectual leve-moderada, acreditadas en Asistente Administrativo de Recursos Humanos y Asistente de Logista. Ayacucho 2019., y como **Objetivos Específicos**:

1. Caracterizar a las personas con discapacidad física, discapacidad visual (baja visión o pérdida de un ojo), problemas del lenguaje y discapacidad intelectual leve - moderada según edad, sexo y grado de instrucción. Ayacucho 2019.
2. Fortalecer las capacidades laborales de las personas con discapacidad física, discapacidad visual (baja visión o pérdida de un ojo), problemas del lenguaje y discapacidad intelectual leve - moderada en Asistente de Administración de Recursos Humanos y Asistente de Logística. Ayacucho 2019.
3. Acreditar a las personas con discapacidad física, discapacidad visual (baja visión o pérdida de un ojo), problemas del lenguaje y discapacidad intelectual leve - moderada en Asistente de Administración de Recursos Humanos y Asistente de Logística. Ayacucho 2019.
4. Relacionar las capacidades laborales de personas con discapacidad física, discapacidad visual (baja visión o pérdida de un ojo) y discapacidad intelectual leve - moderada acreditadas con inserción laboral en instituciones públicas y privadas. Ayacucho 2019.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el trabajo de investigación se empleó una metodología aplicada por que se quiso cambiar una realidad pre existente; por la misma razón el diseño es cuasi experimental ya que modifica las variables de investigación.

Vargas (2009) indica que en la investigación aplicada *El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.* (8)

Para Segura (2003) *El método cuasiexperimental es particularmente útil para estudiar problemas en los cuales no se puede tener control absoluto de las situaciones, pero se pretende tener el mayor control posible, aun cuando se estén usando grupos ya formados.* (9)

Un experimento se lleva a cabo para analizar si una o más variables independientes afectan a una o más variables dependientes y por qué lo hacen. En cualquier experimento se presentan tres tipos de variables: la independiente, la dependiente y las intervinientes (contaminadoras o extrañas).

El área de estudio: fue la ciudad universitaria, ambientes del Laboratorio de la Escuela Profesional de Enfermería – UNSCH. El trabajo de investigación se ejecutó en 6 meses. La **población** estuvo constituida por 32 personas con discapacidad inscritas y la **muestra** fue la población censal, sin embargo, fueron 14 los que concluyeron con la capacitación teórico - práctico.

RESULTADO Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Personas con discapacidad acreditadas en asistente de administración de recursos humanos y asistente de logística. Ayacucho 2019.

Persona con discapacidad	Acreditados como asistentes de administración de recursos humanos				Acreditados como asistentes de logística			Total		
	Sexo		N°	%	Sexo		N°	%		
	M	F			M	F				
Discapacidad física	1	0	1	7.1	5	1	6	42.8	7	50.0
Discapacidad visual - baja visión	1	0	1	7.1	0	3	3	21.4	4	28.7
Discapacidad intelectual leve – moderada	0	0	0	0	0	1	1	7.1	1	7.1
Problemas del lenguaje	0	0	0	0	0	1	1	7.1	1	7.1
Labio leporino y paladar hendido	0	0	0	0	0	1	1	7.1	1	7.1
Total			2	14.3	5	7	12	85.7	14	100.0

Fuente: Datos obtenidos de fortalecimiento de capacidades laborales a PCD. Ramírez y col. UNSCH. Ayacucho - Perú 2019.

En la tabla 1, observamos que del 100%, 14 participantes con discapacidad, que concluyeron con la capacitación teórica y práctica de fortalecimiento de capacidades laborales para personas con discapacidad el 14.3%, 2, concluyeron satisfactoriamente como **Asistente de Administración de Recursos Humanos** y, 85.7% (12) concluyeron satisfactoriamente como **Asistente de Logística**.

Tabla 2. Personas con discapacidad acreditados en asistente de recursos humanos y asistente de logística para su inserción laboral. Ayacucho 2019.

Fortalecimiento de Capacidades laborales Inserción laboral de PCD	Acreditados como asistentes de administración de recursos humanos		Acreditados como asistente de logística		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
CAC. Santa María Magdalena	1	6.7	0	0	1	6.7
Municipalidad distrital de Andrés A. Cáceres	1	6.7	0	0	1	6.7

Municipalidad distrital de San Juan Bautista	0	0	2	13.3	2	13.3
Ministerio de Transportes y Comunicaciones			1	6.7	1	6.7

Fuente: Datos obtenidos de fortalecimiento de capacidades laborales a PCD. Ramírez y col. UNSCH. Ayacucho - Perú 2019.

En la tabla 2, observamos cinco (5) personas con discapacidad acreditadas con un puesto de trabajo, dos (2) de ellas como **Asistente de Administración de Recursos Humanos** y tres (3) como **Asistente de Logística**; al respecto concluimos indicando que del 100% (14); 5 (35.7%) ya están insertados en el mercado laboral.

En la investigación 32 personas con discapacidad se inscribieron en el proyecto de “Fortalecimiento de capacidades laborales para personas con discapacidad relacionado a la inserción laboral. Ayacucho - 2019”; el 56% de ellas eran mayores de 41 años; siendo el 60% de sexo masculino; de ellos, el 40% contaban con instrucción secundaria. Encontramos también que las mayores vulnerabilidades las tienen las mujeres, cuya desventaja por los prejuicios existentes en una sociedad machista es previsible en cualquier tipo de discapacidad, determinando menores oportunidades que los varones para: el estudio, trabajo y el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Concordando con lo comprobado por Cuba, (2016) (10) quien da cuenta de un proceso de exclusión social dura, padecido por la población con discapacidad, asimismo, siendo las mujeres un sector altamente vulnerable, dentro de las mismas personas con discapacidad. Sobre el particular, ENEDIS 2012(11), señala que se evidencia una brecha de género en perjuicio de las mujeres, dentro de este grupo social. Por tipo de discapacidad, son los sordos los que lo están pasando muy mal en relación a los otros grupos de personas con discapacidad.

De las 32 personas (100%) inscritas en el proyecto, 13 de ellas desistieron participar en el curso taller, los restantes 19 (59.4%) iniciaron; 2 (10.5%) en el de “Asistente de Administración de Recursos Humanos y 17 (89.5%) lo hicieron en el de “Asistente de Logística”. En las indagaciones realizadas sobre el desistimiento y abandono, las razones vertidas fueron que estaban cansados de esperar, que siempre los relegan, desplazan y olvidan; la forma más sutil y cruel de discriminación, que vulnera sus derechos.

Se debe reconocer que 19 (100%) de las personas con discapacidad que iniciaron el curso - taller, 2 (10.5%) de ellas concluyeron satisfactoriamente como **Asistentes de Administración de Recursos Humanos** ambos de sexo masculino, otros 12 (63.1%) culminaron satisfactoriamente como **Asistente de Logística**, seis varones y 6 mujeres. Uno (1) (5.3%) de ellos concluyó solo la primera parte, y cuatro (4) (21.1%) abandonaron el curso taller, en el transcurso de la parte teórica del taller.

Nos es gratificante informar que de las 14 personas acreditadas en el proyecto de “Fortalecimiento de capacidades laborales para con discapacidad relacionado a la inserción laboral. Ayacucho - 2019”, dos (2) de ellas, acreditadas como Asistente de Administración de Recursos Humanos y, tres en **Asistente de Logística** lograron acceder a un trabajo. Agradecemos a las instituciones que dieron una oportunidad laboral a las personas con discapacidad. Siendo este el nivel de cumplimiento de los objetivos trazados.

Al respecto, Ramírez E., y col. (2018) (7) en la Investigación titulada “Cuota laboral para personas con discapacidad” llegan a la siguiente conclusión que, en 14 instituciones públicas y privadas trabajan 3 229 personas, de los cuales 39 son trabajadores con discapacidad, siendo la cuota laboral promedio 1.2%, porcentaje muy inferior a lo establecido en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad¹ referente a la cuota laboral que establece 5% para instituciones públicas y 3% para privadas.

Determinando que ninguna institución cumple con la cuota laboral.

DISCUSIÓN

La Ley N° 29973 o Ley General de la Persona con Discapacidad, en su numeral 17.1 señala: “Las edificaciones públicas y privadas que brinden u ofrezcan servicios al público deben contar con ambientes y rutas accesibles para permitir el libre desplazamiento y atención de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás”(1) por su parte Murillo (3) señala que los “principales hallazgos del estudio dan cuenta de un proceso de exclusión social dura, que padece este sector y señalan categóricamente la ineficacia de las políticas públicas a fin de revertir la gravedad de esta situación”. Concordando con Ramírez E., y Col. (2018) (7) en el sentido de que la “Cuota laboral para personas con discapacidad” solo es cumplida en un 1.2%, porcentaje de promedio, algo muy inferior a lo establecido.

La Ley ya citada, en su numeral 47.1 indica que: “*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*” (1). Por su parte Ramírez (8) encontró que de 28 instituciones solo 14 instituciones entre públicas y privadas respondieron el requerimiento, los datos permitieron llegar a las siguientes conclusiones: 1) En las 14 instituciones de la ciudad de Ayacucho entre instituciones públicas y privadas que respondieron al requerimiento, se determinó que hay 39 trabajadores con discapacidad. 2) Se comprobó que, en las 14 instituciones de la ciudad de Ayacucho entre instituciones públicas y privadas que respondieron al requerimiento laboran 3,229 trabajadores, y 3) En las 14 instituciones seleccionadas de la ciudad de Ayacucho tanto públicas como privadas se determinó que solo el 1.2% es la cuota laboral para personas con discapacidad, porcentaje muy inferior a lo establecido en la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece 5% para las instituciones públicas y 3% para las privadas.

Ramírez (2) refiere que el aspecto laboral es muy importante para el ser humano porque constituye el principal medio de soporte económico y social para el desarrollo personal y familiar, fortaleciendo su autoestima al reconocerle sus capacidades. Por su parte Palacios (6) señala que Las tasas de desempleo varían de acuerdo con el tipo de discapacidad, la más alta se encuentra entre las personas con alguna enfermedad mental. En el Reino Unido, cerca de 75% de los que la sufren están desempleados. En el desarrollo de la investigación, se encontró que las mayores vulnerabilidades las tienen las mujeres, cuya desventaja por los prejuicios existentes en una sociedad machista es previsible en cualquier tipo de discapacidad, determinando menores oportunidades que los varones para: el estudio, trabajo y el ejercicio de sus derechos fundamentales.

CONCLUSIÓN

1. De las 32 (100%), personas con discapacidad inscritas para participar en el proyecto de fortalecimiento de capacidades laborales: el 56% de los entrevistados son mayores de 41 años; el 60% de los entrevistados son de sexo masculino y el 40% de los entrevistados tienen el nivel secundario.
2. De las 32 (100%) personas con discapacidad inscritas en el proyecto, 13 (40.6%) de ellas, una vez inscritas, desistieron participar en el proyecto. 19 (59.4%) participaron en los cursos-taller del proyecto de Fortalecimiento de capacidades laborales para personas con discapacidad relacionado a la inserción laboral. Ayacucho – 2019; 2 (10.5%) asistieron al de **Asistente de Administración de Recursos Humanos**; mientras que 17 (89.5%) lo hicieron al curso taller de **Asistente de Logística**.
3. 19 (100%) de las personas con discapacidad que iniciaron el curso – taller, 2 (10.5%) se acreditaron como **Asistente de Administración de Recursos Humanos**, ambos son de sexo masculino, mientras 12 (63.1%) se acreditaron como **Asistentes de Logística**, 6 de sexo masculino 6 femenino; 1 (5.3%) concluyó solo la primera parte (teoría) y 4 (21.1%) abandonaron el curso taller.
4. De las 14 (100%) personas con discapacidad capacitadas y acreditadas 5 (35.7%) ya están insertados en el mercado laboral, cumpliendo así los objetivos de la investigación.

AGRADECIMIENTO

1. A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por financiar la investigación de los docentes. A las autoridades de la Escuela Profesional de Enfermería y a la responsable del laboratorio por facilitarnos el espacio físico para la ejecución del proyecto.
2. Nuestra eterna gratitud a los responsables de las siguientes instituciones: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Municipalidad Provincial de Huamanga, Municipalidad Distrital de San Juan Bautista, Municipalidad Distrital de Andrés A. Cáceres, RED de Salud Huamanga - Centro de Salud de San Juan Bautista, Municipalidad Distrital de Vinchos y Ministerio de Transportes y Comunicaciones, por abrir sus puertas a los estudiantes con discapacidad.
3. Nuestros sinceros agradecimientos a familiares de los participantes del proyecto por estar pendiente en su aprendizaje y a nuestra familia por su comprensión y paciencia.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Congreso de la República. Ley N° 29973 Ley General de Personas con Discapacidad. Lima. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Disponible en <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedordcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-conDiscapacidad-29973.pdf>
2. Ramírez Espinoza Angélica; Ayacucho – Perú (2007) Bajo el mismo cielo
“Intervención de Enfermería” 1ra Edición.

3. Murillo Hernández, Rosario (2008) La inclusión de las personas con discapacidad. Sistematización de la intervención de PROPOLI en discapacidad: Lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras intervenciones. Disponible en: <file:///C:/Users/ANGELICA/Downloads/Discapacidad.pdf>
4. Encuesta de demanda laboral en el sector industria. Perú (2013), publicaciones especiales del Ministerio de trabajo. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/255.pdf>
5. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Informe Anual del Empleo en el Perú 2014. Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral. (2015) Disponible en http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2014.pdf
6. Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Primera edición. Madrid, Grupo Editorial Cinda
7. Ramírez E., col. 2018. Trabajo de Investigación Cuota laboral para personas con discapacidad relacionado al total de trabajadores en las principales instituciones. Ciudad de Ayacucho - 2018
8. Vargas Cordero, Z. (2009) La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. San José de Costa Rica. Universidad de Costa Rica. Disponible en <538-Texto%20del%20articulo-848-2-10-20120803.pdf>
9. Segura Cardona, A. (2003) Diseños cuasi experimentales. Medellín Colombia. Facultad Nacional de Salud Pública. Universidad de Antioquía. Disponible en http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/renacip/disenos_cuasiexperimentales.pdf
10. Cuba, Cynthia. Empresas serán multadas de 10 a 20 UIT por incumplir cuotas de trabajadores con discapacidad, 2016. Enlace: <https://gestion.pe/tu-dinero/como-aplicar-cuota-personal-discapacitado-empresas-2154838>
11. Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. INEI. Primera Encuesta Nacional sobre Discapacidad. ENEDIS 2012. Disponible en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf
12. Ponte Triveño, Diego Mario, Perú (2013). La cuota laboral para las personas con discapacidad. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos108/cuota-laboral-personasdiscapacidad/cuota-laboral-personas-discapacidad.shtml>
13. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo facultativo, 18 de diciembre de 2008. Fundación AEquititas y Colegio de Escribanos de la Provincia de Buenos Aires; FEN Editora Notarial.