

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**



Monografía para optar al título de Licenciados/as en Trabajo Social

Tema

“La situación de los profesionales con capacidades diferentes que viven en la ciudad de León en relación al empleo”

AUTORES/AS:

*Br. Bladimir Octavio Castro Rosales
Bra. Yamileth de los Ángeles Chow Chévez
Br. René Marcelo Loza Castro
Br. Engelberth Alberto Sandoval Delgado*

Tutor: Máster. *Víctor Manuel Casto Mairena*

León, 12 de Diciembre de 2008

AGRADECIMIENTO

Agradecemos al Ser Supremo que con su Poder y Sabiduría que sustenta y mantiene el universo quien nos dio las fuerzas físicas e intelectuales para finalizar con éxito este proyecto investigativo.

A nuestros familiares que son el motor que nos impulsa para seguir luchando y tener logros en nuestras vidas, y así servir mejor a nuestra sociedad.

A nuestro tutor; por su paciencia, perseverancia y disposición que mostró durante todo el proceso de investigación. Por su ejemplo como ser humanista, al Master Víctor Manuel Castro Mairena.

A la población con capacidades diferentes que día a día luchan por ser parte integral de la sociedad leonesa y por darnos su gran aporte constructivita a la investigación.

DEDICATORIA

A mi familia que me brindó todo el apoyo incondicional durante mi formación universitaria y supo acompañarme en mis altibajos con la gran ayuda del Señor, especialmente a mi padre que con tanto sacrificio y paciencia supo encaminarme hasta este momento.

Al cuerpo de docente del Departamento de Trabajo Social que por durante cinco años estuvieron sembrando conocimientos y valores humanísticos que con mucho entusiasmo y provecho supe adquirir y cosechar para lograr culminar una de mis facetas de mi vida.

Por último a todos los profesionales con capacidades diferentes, empleadores de las instituciones y directores de las distintas organizaciones que trabajan con los discapacitados que me brindaron su valioso tiempo y paciencia para lograr con éxito este trabajo.

Br. Bladimir Octavio Castro Rosales

DEDICATORIA

A: Dios por darme la fortaleza de poder superar todas las dificultades que hemos enfrentado en nuestro trabajo, a la formación personal, como en la realización de este trabajo; gracias por su sabiduría, entendimiento e infinito amor.

A: Mis Padres Adán Chow Alvarez y Aida Chévez Flores por apoyarme en todo momento de mi vida.

A: Mis hijos Joelmir e Ingrid María por tenerme paciencia y apoyo en todo momento de mi vida.

A: Mi esposo Roger García por apoyarme en todo momento.

A: Los profesores del departamento de trabajo social

Bra: Yamileth de los Ángeles Chow Chévez

DEDICATORIA

En primer lugar quiero agradecer a la Licenciada Patrona Benita Sandoval, a la Licenciada María López Quintero quienes me orientaron en el proceso de investigación.

A la Licenciada Rosa Argentina Salgado Alvares Procuradora especial de los derechos humanos de las personas con discapacidad que me apoyo en el proceso de inicio y finalización de este trabajo.

A mi gran amiga Flor Drovillard quien me dio aliento y fuerzas para estudiar esta carrera.

A mi madre María Ercilia Castro Olivas quien siempre me motivó a estudiar y a vencer los obstáculos que se presentan en la vida, a mi padre Porfirio Antonio Lozas López quien me apoyo económicamente para continuar estos estudios.

A mis hermanos: Humberto Porfirio, Dalia Aracelys, Claudio Alberto y Allan Antonio Loza Castro, quienes siempre me han dicho que “para salir de pobre hay que estudiar”.

Br. René Marcelo Loza Castro

DEDICATORIA

- Al Ser Supremo que con su Poder y Sabiduría que sustenta y mantiene el universo quien nos dio la fuerza físicas e intelectuales para finalizar con éxito este proyecto investigativo.

- A mis padres: Por permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi vida y lograr otra meta más en mi carrera, porque a bases de sus esfuerzos, apoyo incondicional tanto moral como económico en forma directa o indirecta me brindaron su ayuda, se que cuento con ellos, para terminar con éxito mis estudios.

- A mi familia: porque soportaban mi ausencia en los eventos familiares, asumiendo el rol que me correspondía, además por su confianza y lealtad.

- A mis profesores y en particular a mi tutor Máster Víctor Castro: porque participaron en mi desarrollo profesional durante mi carrera, sin su ayuda y conocimientos no estaría en donde me encuentro ahora.

Br. Enyelber Alberto Sandoval Delgado

ÁREA
SOCIOECONOMICA

TEMA

“La situación de los profesionales con capacidades diferentes que viven en la ciudad de León en relación al empleo”

PROBLEMA

¿Cuál es la situación de los profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo, que viven en la ciudad de León? (Estudio realizado en el periodo de Marzo a Noviembre del 2008)

INDICE TEMÁTICO

	Páginas
Introducción	1
Justificación e Importancia	4
Objetivos	6
General	
Específico	
Marco Teórico	7
Hipótesis	28
Variables	28
Operacionalización de variables	29
Diseño Metodológico	31
Resultados	35
Análisis	54
Conclusión	61
Recomendaciones	62
Bibliografía	63
Anexos	65

I- INTRODUCCION

En Nicaragua no se cumple la ley 202, ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las personas con capacidades diferentes, siendo un instrumento jurídico que favorece el derecho de estas personas a ser incluidos a la vida social y laboral, tener una calidad de vida digna. La ley en mención presenta grandes vacíos por su incumplimiento debido a la falta de voluntad política del Estado como órgano rector de la ley.

La Ley 202 en su capítulo IV Art. 13 dice categóricamente:

“El Estado y la sociedad deben de asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con capacidades diferentes iguales oportunidades que el resto de los ciudadanos”

La realización de este trabajo monográfico muestra una base teórica general sobre la problemática del desempleo en los profesionales con capacidades diferentes donde se derivan diversas afectaciones que obstaculizan el desarrollo integral de estas personas como es la independencia económica, incidir en la toma de decisiones sobre el desarrollo de su localidad, también este sector presenta una carencia de una autentica ciudadanía donde no se perfilan como agentes de cambio de su propia realidad.

El tema de investigación lo escogimos debido a que la población de los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León se encuentra reducido y la mayoría que actualmente están empleados ingresaron al mercado laboral sin ningún tipo de capacidades diferentes y fue después de haber sido contratados durante su desempeño laboral que vinieron presentado por diferentes causas capacidades diferentes.

Estas personas en su mayoría han tenido que luchar por alcanzar unas condiciones dignas de trabajo ya que lo reflejaron en las encuestas en cuanto a su percepción.

Los principales hallazgos encontrados durante la investigación es que la mayoría de los profesionales con capacidades diferentes en la muestra están empleados y el problema del desempleo se presenta solo en personas con bajo nivel académico y sobre todo el miedo a ser rechazados por los empleadores.

Los profesionales con discapacidad en la ciudad de León, encuentran dificultades grandes a la hora de obtener un empleo digno de acuerdo a su capacidad.

Durante nuestra investigación nos encontramos que tanto las empresas públicas como privadas no contratan personas con capacidades diferentes, alegando que las instituciones no prestan las condiciones para este tipo de personas. También se nos presentó dificultad en el momento de abordar los instrumentos cuando entrevistamos a los empleadores ya que se mostraron reacios en proporcionarnos la información debido al poco interés por el tema.

Alrededor del amplio marco jurídico que beneficia a esta población vemos que ninguna prerrogativa ni ley cumple ni pone en práctica estos beneficios tanto a nivel nacional como en los convenios internacionales ratificados por la asamblea nacional lo que obstaculiza el desarrollo integral de estas personas.

Desafortunadamente las instituciones que trabajan en beneficio con este sector están conscientes de la necesidad de estas personas en relación al empleo y de las prestaciones sociales que los ciudadanos y ciudadanas tenemos derecho así como las personas con capacidades diferentes pero es una lastimas que muchas de estas organizaciones a nivel nacional que reciben ayuda y cooperación internacional se prestan a maniobras corruptas utilizando las necesidades de las personas con capacidades diferentes para su propio interés.

Entonces podemos decir que este trabajo nos mostró que aunque vivimos en un Estado de Derecho no todos tenemos iguales oportunidades ante la ley ya que ni las instituciones públicas que reciben beneficios del Estado contratan a este tipo de personas.

Aún peor en el sector privado que su fin único interés es la producción y plusvalía alegando que el costo de acondicionar los centros de trabajo es elevado y que esto le corresponde solamente al Estado de Nicaragua e instituciones u organizaciones que trabajan en pro de la defensa de los derechos humanos de las personas con capacidades diferentes.

II- JUSTIFICACIÓN

El tema del empleo para las personas con capacidades diferentes en América Latina incluyendo Nicaragua, se define como una necesidad humana y una condición social caracterizada como la oportunidad de obtener un trabajo remunerado que se ajuste a las capacidades especiales de estas personas satisfaciendo así sus necesidades básicas y permitiéndoles vivir en condiciones favorables en esta sociedad.

Históricamente este sector ha sobrevivido por las ayudas y donaciones de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) quienes proporcionan algunas condiciones para el desarrollo de la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes en la implementación de proyectos sociales.

La ciudad de León actualmente presenta un alto índice de personas con capacidades diferentes en relación a otros Departamentos del País entre ellas están los lisiados de guerra, los afectados de poliomielitis, accidentes y enfermedades congénitas que generalmente se encuentran sumidas en condiciones de pobreza, los cuales pueden mejorar sus niveles de vida a través de la obtención de un empleo estable y formal que se ajuste a sus capacidades.

Esta difícil situación ha hecho que muchas personas con capacidades diferentes trabajen en el empleo no formal, otros deambulan por las calles pidiendo limosnas, muchos son marginados y explotados por sus propias familias representando una carga.

Es importante destacar que no existen políticas públicas que favorezcan a este sector poblacional de por si marginado durante años en lo referente a su situación laboral, de acuerdo a esto podemos decir que las familias que conviven con personas con capacidades diferentes sumidas en extremas pobreza se les presenta mas difícil su situación. Sus esperanzas de ver cambiar sus vidas son mas limitadas teniéndose que sumarse a la alta tasa de desempleo que existe en la ciudad.

Como futuros profesionales de **Trabajo Social** interesados en aportar conocimientos actualizados de esta problemática nos hemos dado a la tarea de describir la situación de los profesionales con capacidades diferentes y la oferta de empleo a través de un diagnóstico, de tal manera que pueda servir de base de datos para las diferentes instituciones que trabajan en pro de la defensa de los derechos humanos tanto laborales, sociales y económicos de estas personas y así incidir en la promoción de una mejor calidad de vida y desarrollo de las potencialidades de estas personas.

Por otro lado la inexistente relación entre la ley 202 “Ley de prevención y equiparación de oportunidades para las personas con capacidades diferentes” y los criterios que los empleadores adoptan para la contratación de este tipo de personal obstaculiza el avance que se ha hecho en materia legal por su falta de aplicación.

III- Objetivos

Generales:

- 1. Analizar la situación de los profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo formal en función de mejorar la oferta laboral**

Específicos:

1. Identificar el porcentaje de profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo/desempleo en la ciudad de León en el periodo estudiado.
2. Identificar los criterios que las instituciones utilizan para la contratación del personal en general y el personal con capacidades diferentes en particular en la ciudad de León.
3. Caracterizar el tipo de discapacidad que poseen los profesionales residentes en la ciudad de León en función de los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral.
4. Analizar el cumplimiento de la ley 202 por las instituciones públicas y privadas existentes en la ciudad de León.

V- MARCO TEORICO

Antecedentes

A nivel Mundial actualmente existen aproximadamente 600 millones de personas con capacidades diferentes representando el 10% de la población mundial. Estas personas han estado ausentes en los debates relacionados a los derechos humanos. Ellos enfrentan una marginalización social, económica y política profunda al no ser tomado en cuenta sus necesidades y demandas.¹

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en un informe del 03 de Diciembre de 2007 en homenaje al Día Internacional de las personas con capacidades diferentes establece que existen 650 millones de personas con capacidades diferentes en el mundo, es decir 1 de cada 10 personas de ese total 470 millones están en edad para trabajar, los cuales enfrentan niveles desproporcionados de pobreza y desempleo.

Uno de los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) plantea reducir a la mitad la pobreza a nivel mundial para el 2015, dentro de esto se mandata realizar esfuerzos significativos y sostenidos para promover la inclusión de las personas con capacidades diferentes al mercado laboral.

Este nuevo paradigma de Desarrollo promovido por las Naciones Unidas establece también que existe un estrecho vinculo entre la capacidades diferentes y la pobreza ya que se estima que el 80% de las personas con capacidades diferentes viven en países en desarrollo y que entre ellos hay unos 426 millones que viven por debajo de la línea de la pobreza y con frecuencia forman parte del 15 al 20% de los mas vulnerables y marginalizados entre los pobres en estos países.²

¹ Banco Mundial, Population Dynamics, Washington, 2004, en [http:// worldbank.org/data/wdi2004/table2-1.pdf](http://worldbank.org/data/wdi2004/table2-1.pdf)
Latin America and the Caribbean, Washington, 2004, en
<http://www.developmentgoals.org/Latin America & the Caribbean.htm>

² The right to decent work of persons with disabilities (“El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad”), por Arthur O’Reilly, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2007. ISBN9778-92-2-120144-1.

Según el departamento sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad de la OIT establece que ofrecer trabajo decente a las personas con capacidades diferentes tiene sentido tanto desde el punto de vista social y económico. Ya que el Banco Mundial estima que la exclusión social del lugar de trabajo de este grupo de personas tiene un costo a la economía Mundial entre 1,37 y 1,94 billones de Dólares.³

Entre los desafíos que enfrenta a nivel mundial las personas con capacidades diferentes en el campo laboral son los empleos de bajo nivel y bajos ingresos, carecen de representación en los niveles mas altos, enfrentan problemas de acceso al lugar de trabajo, transporte y vivienda, corren el riesgo de perder beneficios al comenzar a trabajar y están expuestos a los prejuicios de sus colegas, de empleadores y del publico en general.

También plantean que las personas con capacidades diferentes sufren mayor desempleo, tienen menores ingresos que las otras personas y con frecuencia están subempleados.

Uno de los esfuerzos persistentes de las Agencias Internacionales para el Desarrollo es la promoción de la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo lo que ha permitido abrir importantes caminos para el combate de la excusión social de las personas con capacidades diferentes.

Lo que no ha sido suficiente por el agravamiento de la situación económica en muchos países de la región reduciendo aún más las posibilidades de las personas con capacidades diferentes de obtener un empleo. Cuando el desempleo se incrementa y el conseguir un empleo se convierte en una misión extraordinariamente difícil, obviamente quienes ocupan los últimos lugares de la fila de personas en busca de éste, son las personas con capacidades diferentes.

³ Robert L. Meets (2000) Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank, Banco Mundial, Washington.

A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y de las actividades de los organismos internacionales y esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las personas con capacidades diferentes siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos.

Si las disposiciones contenidas en los tratados internacionales y otros instrumentos fueran implementadas, la igualdad y participación de estas personas en el área de empleo ya hubieran experimentado otros avances.

Esto, lamentablemente, no se ha dado todavía, a pesar de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) interviene desde la década del 40 reclamando la igualdad de oportunidades para las personas con capacidades diferentes.⁴

Para que este vacío sea superado varias organizaciones coordinaron esfuerzos junto a las Naciones Unidas para la creación de una Convención específica de derechos humanos para las personas con capacidades diferentes adoptada en diciembre de 2006, fortaleciendo así los avances realizados a nivel nacional e internacional para la eliminación de la discriminación basada en la capacidades diferentes y promover la integración social de estas personas.

Esta Convención cuenta con antecedentes de convenios, tratados y recomendaciones de larga data reafirmados por las Naciones Unidas, la OIT y en diferentes instancias de la sociedad civil. En 1994 el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU señaló que los efectos de la discriminación basada en capacidades diferentes habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a espacios y servicios públicos.

⁴ © 2008 OIT Portal - Oficina Regional para América Latina y el Caribe/
<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.

Todos los miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado los convenios, tienen el compromiso derivado de su pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de los convenios mencionados, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁵

Tal como establece el Convenio núm. 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con capacidades diferentes, todo miembro deberá formular, aplicar y revisar la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con capacidades diferentes.

El objetivo es asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con capacidades diferentes, además de promover oportunidades de empleo y de trato en el mercado laboral. Todas estas medidas basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con capacidades diferentes y los trabajadores en general.

En los últimos decenios del s. XX las organizaciones de personas con capacidades diferentes y sus defensores, se han esforzado por lograr que la capacidades diferentes se considere en el marco de la igualdad de derechos, más que la asistencia social, y por fomentar un cambio de oportunidades de empleo y de participación en la sociedad.

⁵ Idem.

Hay muchas personas con capacidades diferentes que quieren y pueden trabajar, pero se hallan excluidas. Esta discriminación es más visible entre las mujeres, quienes suelen tener mayores dificultades para encontrar un empleo remunerado, con respecto a las mujeres en general y a los hombres con capacidades diferentes.

La tasa de desempleo de las personas con capacidades diferentes en los países en vías de desarrollo alcanza un ochenta por ciento según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su último informe "La hora de la igualdad en el trabajo".⁶

La OIT subraya que la forma más habitual de discriminación a las personas con capacidades diferentes es negarles oportunidades, tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios y con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social de ningún tipo.

Una de las causas del desempleo, en las personas con capacidades diferentes, se debe a que los empleadores creen, que estos trabajadores no están preparados para ingresar al ámbito laboral, y por lo tanto no les dan la oportunidad de demostrar sus habilidades. Otra causa son que las personas con capacidades diferentes no han tenido el adecuado acceso a la educación y a la formación profesional, los servicios de ayuda que requieren no están disponibles, la legislación y las políticas del Estado no facilitan ni condicionan su incorporación al empleo y que los edificios y los medios de transporte no son accesibles para estas personas.

Sin embargo, los argumentos económicos que avalan la conveniencia de contratar a personas con capacidades diferentes son cada vez más evidentes. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, este tipo de empleados suelen ser más responsables, sufren pocos accidentes, permanecen en el puesto de trabajo durante más tiempo que los demás trabajadores. Asimismo, contribuyen a la productividad, a la moral del personal y al espíritu de equipo.

⁶ <http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com.lferag@racsa.co.cr>

En América Latina la capacidades diferentes es un tema muy complejo de repercusión en todos los ámbitos económicos y sociales, los estudios estadísticos están desactualizados por ello el trabajo en políticas y programas relacionados con las capacidades diferentes se basan en datos estimados y en ocasiones alejados de las realidades de los países.

Alrededor del 50% de la población de personas con capacidades diferentes en la región (Latinoamericana) tienen edad para trabajar. Sin embargo, los altos niveles de pobreza y desempleo en la población general, así como la clara relación entre la pobreza y las capacidades diferentes, hacen que la situación de estas personas en la región sea muy grave, ya que la mayoría están desempleadas o excluidas del mercado laboral.⁷

Se estima que en la región existe una población que asciende a 300 millones de personas y al menos 30 millones de personas con capacidades diferentes pero según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de Salud (OPS) basados en un estudio sobre la prevalencia de la capacidades diferentes por país establece que en realidad existen aproximadamente 85 millones de personas con capacidades diferentes y éstas conforman una proyección del 35% de la población latinoamericana que viven en condiciones de pobreza extrema y sufren las peores violaciones de sus derechos económicos, sociales y culturales.⁸

⁷ Ídem.

⁸Banco Mundial, *Millennium goals: Malnutrition and hunger*, Washington, 2001, pp. 1-5, en <http://www.developmentgoals.org/Poverty.htm>. Banco Mundial, *Population Dynamics*, Washington, 2004, en <http://worldbank.org/data/wdi2004/tables/table2-1.pdf>; *Latin America and the Caribbean*, Washington, 2004, Fuente: Organización Mundial de la Salud, *Pruebas Científicas e Información para las Políticas*, 2000. [Minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La Discapacidad en América Latina. Pdf.](http://Minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La%20Discapacidad%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina.pdf)

El Banco Mundial actualmente estima que el 20% de los casos de pobreza tiene relación directa con las capacidades diferentes; en principio es mayor el riesgo de tener miembros con capacidades diferentes en las familias pobres.⁹

En las poblaciones pobres existe el riesgo de tener capacidades diferentes como consecuencia de desnutrición, condiciones de viviendas inapropiadas y condiciones de trabajo inferiores, y de carecer de acceso a los servicios de salud y agua potable. La falta de instrucción y recursos aumenta el riesgo de contraer enfermedades infecciosas, como el VIH-Sida.

En estas poblaciones también es mayor el riesgo de sufrir lesiones que derivan en capacidades diferentes y se generan en situaciones de violencia civil y conflictos armados. De hecho, el riesgo de capacidades diferentes aumenta en condiciones de pobreza: la proporción de 1 cada 10 se duplica a 1 cada 5.¹⁰

Si bien no en todos los casos existe la relación directa capacidades diferentes-pobreza, ante la aparición de la capacidades diferentes es mayor la probabilidad de que quienes vivían sobre la línea de la pobreza se vean arrastrados hacia abajo, con el consiguiente mayor riesgo de desnutrición, falta de instrucción y menos oportunidades de trabajo e inclusión social. Aun entre los pobres, se consideran a las personas con capacidades diferentes los más pobres y los más proclives a vivir en condiciones de pobreza extrema, aislamiento y a ser víctimas de abuso a sus derechos.

Conforme a estimaciones realizadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la tasa de desempleo de las personas con capacidades diferentes a nivel global generalmente asciende a un 80%, donde en la mayor parte de los países de América Latina esta tasa es aun mayor; así mismo al igual que en todos los países en desarrollo, el trabajo más frecuente de las personas con capacidades diferentes fuera del hogar sigue siendo la mendicidad.

⁹ Ídem.

¹⁰ <http://www.idrc.ca/en/ev-107513-201-1-DO-TOPIC.html>

Como se ha señalado, las tendencias actuales estiman un aumento cada vez mayor de las capacidades diferentes en la región por factores múltiples como la violencia social, el aumento de enfermedades no transmisibles e infecciosas, los accidentes de todo tipo, el uso y abuso de alcohol y drogas, el acelerado envejecimiento de la población, la desnutrición, el abandono infantil, la marginación de grupos sociales como los pueblos indígenas, la pobreza extrema, el desplazamiento poblacional y los desastres causados por fenómenos naturales.

La población en América Latina ha envejecido a un ritmo acelerado como consecuencia del descenso de las tasas de natalidad, el aumento de la esperanza de vida y la vigencia de derechos humanos y civiles sobre todo durante la segunda mitad del siglo XX.

Los cambios demográficos condicionaron a un aumento mundial de la población, con una desviación hacia los grupos de personas adultas y ancianas expuestos a sufrir más enfermedades simultáneas y por periodos prolongados que la población infantil.¹¹

En 1982 se estableció el Programa de Acción Mundial sobre las personas con capacidades diferentes por la asamblea general de las Naciones Unidas reafirmando así el derecho de esas personas a la igualdad de oportunidades y a la plena participación en las actividades económicas y sociales. La integración de las personas con capacidades diferentes es una responsabilidad que le concierne a todos los diferentes sectores de la sociedad y no solo al Estado, la cual debe comprender la atención médica, el fomento del empleo, el acceso a la educación, la práctica de la recreación y los deportes, la accesibilidad al medio físico y la rehabilitación.

¹¹ Fuente: Organización Mundial de la Salud, Pruebas Científicas e Información para las Políticas, 2000. [Minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La Discapacidad en América Latina. Pdf.](https://minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La%20Discapacidad%20en%20América%20Latina.pdf)

Las personas que presentan algún tipo de capacidad diferente sin distinción de color, raza, género, cultura, edad y condiciones económicas, pertenecientes a un grupo familiar o solas, demandan de la sociedad el derecho a una vida en igualdad de condiciones, donde se promueva el acceso equitativo al empleo, sin condición alguna a todas las personas en general.

Así como el ejercicio de sus derechos civiles para tener una vida digna y de calidad además tener una participación plena y contribuir con el desarrollo socioeconómico de su localidad.

Actualmente la capacidad diferente se incluye dentro de un modelo médico que limita las oportunidades de desarrollo de las personas que la poseen, este enfoque no es sostenible ya que enmarca solamente la condición de estas personas a la atención médica y rehabilitación basándose en la deficiencia individual así como a la proporción de servicios en educación especial y capacitación vocacional, pero no abarca la capacidad de trabajar, participar y gozar de todos los *derechos ciudadanos* como lo ejercen las demás personas sin ningún tipo de capacidad diferente.

Esta perspectiva de *derechos humanos* permite considerar a las personas con capacidades diferentes como individuos que necesitan diferentes servicios para gozar de una situación que los habilite a desempeñarse como ciudadanos activos y participantes. Esto significa crecer dentro de una familia, asistir a la escuela con compañeros, trabajar y participar en la toma de decisiones sobre aquellas políticas y programas que mas los afectan.

Existen por lo menos 3 millones de personas con capacidades diferentes en los países del istmo centroamericano, esa cifra es superior a la población de algunos países de la región Latinoamericana.

Entre las áreas problemáticas de las capacidades diferentes identificadas está, la educación, el empleo, la accesibilidad y movilidad, la asistencia médica, la falta de información y la parte concerniente a la legislación.

En la parte del empleo muchos países de la región no incluyen en sus censos datos sobre la población con capacidades diferentes que forman parte del conjunto de la población económicamente activa. Hay un alto grado de desempleo de estas personas, así como reticencia de los empleadores para mantener en el empleo o dar trabajo a estas personas. Sería necesario revisar y actualizar las áreas de capacitación, así como las demandas del mercado laboral dentro de las posibilidades reales de las personas afectadas.

Las barreras arquitectónicas son uno de los principales problemas que intensifican la dificultad de las personas con capacidades diferentes para integrarse al mercado laboral y a las actividades de la vida cotidiana.

En Nicaragua existen al menos 800 mil personas con capacidades diferentes, según cifras de la Organización Panamericana de la Salud para la región de América Latina por diferentes causas como guerras y las minas antipersonales que dejaron, desastres naturales, enfermedades infecciosas, accidentes, desnutrición, envejecimiento de la población, etc.¹²

La realidad de las personas con capacidades diferentes muestra que en la zona del pacífico y norte-centro existe un:

- ✧ 85/90% de personas con capacidades diferentes sin aprobar la Educación Básica.
- ✧ 90/95% en el desempleo.
- ✧ 97% con un poder adquisitivo de la quinta parte que contiene la canasta básica.
- ✧ 90% con ingresos menores a 400 Córdobas.
- ✧ En pensiones de seguro social que son de 50 a 200 córdobas mensuales solamente 4 de cada 10 personas con capacidades diferentes lo reciben.

¹² <http://archivo.elnuevodiario.com.ni/1999/septiembre/03-septiembre-1999>

- ✧ En Nicaragua el 60% de este sector poblacional habitan en casas de familiares o posando con algún amigo donde no existen adaptaciones necesarias en sanitarios, cocinas, acceso y otros ambientes.
- ✧ Existe una dependencia entre una escala de 2-6 personas de lo que son cabeza de familias (hombre y mujer).¹³

Del 10% que representan las personas con capacidades diferentes dentro de la población nacional tan solo el 0.3% tienen acceso al mercado laboral, la ley 202 “Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad” contempla en capítulo v art.13 inciso b emplear a un persona con capacidad diferente por una proporción de cincuenta personas a una según planilla, y la meta de la Procuraduría General de la Republica es que los empleadores amplíen el margen, sin embargo, algunos los ven como estorbo, además existen miles de estas personas que pueden desempeñarse en cargos como cualquier otro profesional, por lo tanto es urgente que las diferentes empresas e instituciones empleen a estas personas donde se implementen programas de apoyo para brindarles una mejor adaptación laboral.¹⁴

Para lograr la equidad y la incorporación al desarrollo de este importante grupo poblacional, no bastan las medidas de rehabilitación, sino que se requiere de un gran esfuerzo colectivo para transformar actitudes y derribar barreras que impiden la plena integración de las personas con capacidades diferentes a la sociedad.

En muchos aspectos las capacidades diferentes refleja las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas puestas en marcha por los Estados. También hay circunstancias que influyen en las condiciones de vida de las personas que la padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición, el miedo y sobre todo la indiferencia y la falta de sensibilidad de algunos sectores de la sociedad, son factores que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con capacidades diferentes y han retrasado su desarrollo.

¹³ Ídem.

¹⁴ tsirias@elnuevodiario.com.ni

El goce y disfrute de los derechos humanos no ha sido discriminatorio entre hombres y mujeres, dado que por igual se han visto imposibilitados de acceder a un buen empleo remunerado o a unas óptimas condiciones de seguridad social, sin embargo hay fuertes tendencias culturales a considerar que el hombre con capacidades diferentes obtiene una leve mejoría en esta dirección con respecto a la mujer.

Respecto a la condición económica, uno de los principales problemas que enfrenta la población con capacidades diferentes en Nicaragua es el desempleo y la marginación laboral.

Según información obtenida en el último censo Nacional en relación a la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENDIS 2003), una cuarta parte de los hombres y mujeres con capacidades diferentes no trabajan.

Las altas tasas de desempleo se deben a una variedad de factores, entre los cuales cabe mencionar la falta de capacitación, la inaccesibilidad de los lugares de trabajo, la falta de transporte accesible y los constantes problemas económicos que afectan al país. Incluso muchos de los que están ocupados ganan muy poco o no reciben ningún tipo de remuneración.

Dentro del marco legal sobre la discapacidad en Nicaragua existen una serie de prerrogativas que a falta de solidez llenan vacíos por su inoperancia en cuanto a su implementación y regulación, cabe destacar que la Constitución Política de Nicaragua, en su capítulo III, sobre derechos sociales de los nicaragüenses, establece en su Art. 62. que: “El Estado procurará establecer programas en beneficios de los discapacitados para su rehabilitación física, psicosocial y profesional para su ubicación laboral”.

La Ley 202, en lo que respecta a las acciones que se deben tomar, tanto en ámbitos públicos como privados, para salvaguardar los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes. Al respecto el Art. 13 dicta: El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con capacidades diferentes iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos, a través de las siguientes acciones:

- a.) Los empleadores deberán acondicionar los locales, el equipo y el medio de trabajo, para permitir el empleo a las personas con capacidades diferentes.
- b.) El trabajador afectado con alguna capacidad diferente gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores. Toda empresa estatal, privada o mixta deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona con capacidades diferentes, por cada cincuenta personas según planilla.
- c.) Establecer empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o alguna lesión particularmente grave, no pueden hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de taller de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo.

Además esta Ley crea y faculta al Consejo Nacional de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las personas con capacidades diferentes para velar por el cumplimiento de lo establecido en la misma, agregando que: “A estos fines el Consejo se constituirá en la máxima instancia de coordinación de los esfuerzos del Estado, la población con capacidades diferentes, los trabajadores, los empresarios y la sociedad en general” y como coordinador interinstitucional esta designado el Ministro de Salud.

Cerca de tres de cada cuatro hombres con capacidades diferentes pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), en la población en general (73%), son apenas la mitad en la población masculina con capacidades diferentes (51%), entre las mujeres la brecha es algo menor (36% vs. 26% en el orden considerado).

ENDIS/2003/INEC

La situación laboral de las personas con capacidades diferentes es uno de los problemas más sentidos tanto por el alto nivel de desempleo en la población general, como por el bajo nivel de capacitación técnica de estas personas, los logros en este campo son todavía muy reducidos.

La recesión económica, derivada de las políticas de ajuste estructural, cuyos efectos recaen con especial énfasis sobre los hombros de los sectores débiles o vulnerables, entre los que se encuentra el constituido por las personas con capacidades diferentes.

Según una encuesta para personas con capacidades diferentes, elaborada por el INEC en 2003, el 35% de las personas encuestadas, no trabajó la semana anterior a la encuesta debido a su discapacidad.

La única opción que encuentra las personas con capacidades diferentes es su inserción al “sector informal”, donde un 58% de ellos trabajan por cuenta propia o como “empleo sin salario”, pero la misma encuesta señala que el 31.5% de las personas con capacidades diferentes tiene que mantener económicamente a uno o más miembros de su propio hogar.

En Nicaragua no existe ni un solo instrumento legal ni ningún programa institucional de capacitación que trabaje coordinadamente con alguna instancia gubernamental comprometida a asegurar empleos a las personas con capacidades diferentes.

Según la procuradora especial de los Derechos Humanos para las personas con capacidades diferentes, Rosa Salgado, las pocas personas que logran insertarse en el mercado laboral no sólo tienen que romper con las barreras sociales y arquitectónicas, sino también con el trato “hasta degradante” cuando son sometidos a las entrevistas laborales.

La procuradora Salgado indicó que debe haber un proceso de reformas a la Ley 202, pues lo que pretenden es tener una legislación integradora, no asistencialista. Una ley que dé cumplimiento al derecho de un empleo, salud, educación y accesibilidad.

León es una ciudad que tiene una suma de habitantes 480,000 mil y con una población Económicamente activa (PEA) del 60%., en cuales influyen las personas con capacidades diferentes con algún tipo de carrera técnica y profesional y oscila en el 0.03% de la población total de profesionales con capacidades diferentes , según el censo de las personas con discapacidad realizado en el año 2007, 32,556 personas tienen algún tipo de capacidad diferente siendo el porcentaje de la población urbana de León un 9.65%¹⁵ de estos son pocos los que se han profesionalizados.

Según las organizaciones existentes en la ciudad de León como: El Centro de Promoción y Rehabilitación Integral de León (CEPRIL), la Organización Revolucionaria de Discapacitados CHE Guevara (ORD) y la Organización de Mujeres Discapacitadas las Golondrinas (OMD) existen según sus datos en la ciudad de León un total de 50 personas que tienen títulos universitarios los cuales casi el 88% están desempleados.

Esto no incluye los que viven en zonas rurales, por la distancia o por no contar con los medios necesarios para transportarse a la ciudad, y la extrema pobreza que muchas personas con capacidades diferentes presentan en Occidente.

¹⁵ INEC, 2007

Según los derechos de las personas con capacidades diferentes en Nicaragua, la Constitución Política contiene en su Art. No 56.¹⁶

“El Estado presentará atención especial a todos los subprogramas de los discapacitados y los familiares caídos y víctimas de guerra en general.”

Lo cual no se refleja en los diferentes programas de Organizaciones de personas con capacidades diferentes de la ciudad de León.

Según lo referente al empleo en la Constitución Política Capítulo V

“Tienen derecho laboral donde se garantice una ocupación de acuerdo a sus habilidades para reducir los niveles de pobreza en este sector”.

“A promover el empleo de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas siendo esta una persona por cada 50 según planilla.”

León se caracteriza por ser una ciudad con un alto índice de personas con capacidades diferentes de los cuales se encuentran empleados en la UNAN LEON 13 profesionales con capacidades diferentes, MINED 17, MAGFOR 2, INTAE LEON 1. CUKRA INDUSTRIA S.A 1 y en la mayoría se encuentran en trabajos informales o desempleados por su bajo nivel educativo.

De las muchas organizaciones que atienden a las personas con capacidades diferentes rara vez los directivos presentan algún tipo de capacidad diferente.

¹⁶ Constitución Política de Nicaragua

En cuanto al acceso al empleo muchas de las personas con capacidades diferentes no se ofertan al mercado laboral por temor hacer rechazado, en otras ocasiones por los cánones de belleza, es decir físicamente atractivo y que rara vez vamos haber una persona usuaria de aparato ortopédicos, esto se debe en gran medida de la publicidad que hacen los medios de comunicación en cuanto a la belleza física.

De estos profesionales que han egresados de la diferentes universidades se les ha dada una o poca oportunidad en el mercado laboral, para optar a un empleo digno a pesar de su nivel o capacidad intelectual.

En cuanto a la educación para las personas con capacidades diferentes el es excluyente porque la mayoría de los edificios donde están ubicadas las escuelas publicas, universidades y centro de educación técnica tienen barrera arquitectónica por ende las empresas publicas y privadas presentan el mismo tipo de barrera por tanto si una persona fuera usuaria de silla de rueda quisiera trabajar en alguna de estas instituciones la primer barrera que tiene para obtener su empleo es la accesibilidad.

En The Polus Center de la Fundación para la Rehabilitación Walking Unidos(FURWUS), que en su visión y misión como Organización se define como una institución que se encarga de colocar a nivel de empleo a personas con capacidades diferentes, con el proyecto de integración económica (PROINTE), y hasta el momento solo la empresa de ARNECOM ha contratado hasta el momento 20 personas sordomudas pero no aplican a nuestra muestra por ser de nivel educativo de primaria. El representante de The Polus Center se mostró renuente a proporcionarnos información sobre nuestro estudio.

Según el propósito de la Fundación para la Rehabilitación Walking Unidos(FURWUS), es promover oportunidades económicas y sociales, para las personas con capacidades diferentes, mediante iniciativas que estimulan el desarrollo de actividades que generan ingresos y de sensibilización social.

Desde el año 2004, la fundación Walking Unidos, a través del Proyecto Integración económica, (PROINTE), ha logrado apoyar a 160 personas con capacidades diferentes, mediante el financiamiento de planes del negocio, ubicación en puesto de trabajo en empresas privadas y universidades, ha capacitado a hombres y mujeres beneficiando para el establecimiento de pequeñas empresas de servicios profesionales.

Pero lo más importante es destacar que esta organización paga el salario de tres meses de la persona con capacidades diferentes que es contratada por las empresas públicas y privadas en León. Además acondiciona la empresa de acuerdo a la necesidad de la accesibilidad en el entorno laboral.

En lo referente a los criterios que utilizan las empresas para contratar al personal en general va en dependencia del puesto que se oferta, los estudios realizados y la experiencia que tiene el candidato, para las personas que presentan capacidades diferentes no existe ningún criterio especial según los gerentes de las empresas.

Según los tipos de capacidades diferentes que existen en la ciudad en su mayoría son secuelas de polio, amputaciones en miembros superiores e inferiores de los cuales de las encuestas realizadas el 50% son secuela de polio y el 50% de la muestra corresponde a amputaciones.

Los ámbitos de actuación laboral que existe en la ciudad de León para los profesionales con capacidades diferentes son inadecuados debido a que ninguna presta las condiciones ergonómicas y de accesibilidad por lo tanto en la mayoría de las empresas no existen rampas, sistema de Braille, lenguaje de señas, ascensores y símbolos internacionales para parque y uso de servicios sanitarios, etcétera.

Definiciones conceptuales más relevantes del estudio

Accesibilidad La accesibilidad es el grado en el que todas las personas pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas o físicas.

Asistencia Social: Ayuda, socorro, de los problemas de la sociedad o que se interesa por ellos.

Ciudadanía: en términos formales, condición **social** de un miembro nativo o naturalizado de una ciudad o Estado. La ciudadanía, en términos sustantivos, es la posición de miembro de una determinada comunidad política, con derechos y deberes definidos. El concepto de ciudadanía, por tanto, se halla en la base de la legitimidad y la capacidad de inclusión de los diferentes grupos sociales de los sistemas democráticos.

Concientización: es tomar conciencia de una realidad concreta de tipo social y existencial, percatarse de ella, verla casi como si fuera un objeto que tuviésemos ante los ojos

Convención: f. Norma o práctica admitida por responder a precedentes o a la costumbre.

Derechos Humanos: conjunto de garantías y libertades inherentes al ser humano que constituyen el libre ejercicio de una auténtica ciudadanía dentro de un sistema de gobierno democrático, cuyo incumplimiento es susceptible de ser castigado.

Desempleo:

Dentro de este concepto se puede citar un segmento de la población como es la población económicamente inactiva que está determinada por el conjunto de personas de 12 años o más de edad que no han trabajado, ni buscaron trabajo durante las últimas cinco semanas, también se puede mencionar dentro de este grupo las personas pensionadas o jubiladas, estudiantes, personas en oficios del hogar, discapacitados para trabajar y otros tipos de inactivos. Es importante mencionar que éste grupo de personas no están dentro de la fuerza de trabajo.

Discapacidad: Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

Discriminación: es el acto de hacer una distinción, es un acto de abuso e injusticia que viola el derecho de la igualdad de oportunidades. La discriminación como tal, no es tolerada en ninguna sociedad democrática y no debería existir. Esta palabra se utiliza de muchas formas, por ejemplo la discriminación estadística. Fuera de todo contexto, es la capacidad de discernir las cualidades y reconocer las diferencias entre las cosas (objetos, animales o personas). Normalmente, se refiere a la violación de la igualdad de los derechos para los individuos y la vida social

Equidad: Bondadosa templanza habitual. Propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

Exclusión social: la imposibilidad de gozar de los derechos sociales sin ayuda, en la imagen desvalorizada de sí mismo y de la capacidad personal de hacer frente a las obligaciones propias, en el riesgo de verse relegado de forma duradera al estatus de persona asistida y en la estigmatización que todo ello conlleva para las personas y, en las ciudades, para los barrios en que residen".

Empleabilidad: Grado de contratación para empleo que tiene un sector social

Formación profesional: Enseñanza reglada dirigida a capacitar a alguien para un oficio.

Igualdad de Oportunidades: concepto según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado de trabajo, y no pueden existir discriminaciones por razón de sexo, raza, edad o creencias religiosas. Muchos países incluyen en sus ordenamientos leyes que castigan a aquel que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores. Algunas organizaciones van todavía más lejos y abogan por una política de discriminación positiva, como, por ejemplo, la que se deduciría de fomentar el empleo de una mujer o de miembros de una minoría étnica cuando compitan con otros individuos de la misma cualificación profesional. Aunque se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

Inclusión Social: participación e incidencia en la toma de decisiones de determinados sectores de la sociedad en las políticas públicas del Estado.

Integración Social: Para la escuela funcionalista (véase Funcionalismo) es un componente básico del concepto de integración, estado variable que se caracteriza por la tendencia a la coordinación de las acciones en el seno del grupo, con un nivel relativamente bajo de conflictos.

Genero Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.

Marginación En ciencias sociales, se denomina marginación o exclusión a una situación social de desventaja económica, profesional, política o de estatus social, producida por la dificultad que una persona o grupo tiene para integrarse a algunos de los sistemas de funcionamiento social (integración social). La marginación puede ser el efecto de prácticas explícitas de discriminación —que dejan efectivamente a la clase social o grupo social segregado al margen del funcionamiento social en algún aspecto— o, más indirectamente, ser provocada por la deficiencia de los procedimientos que aseguran la integración de los actores sociales, garantizándoles la oportunidad de desarrollarse plenamente.

La marginación consiste en la separación efectiva de una persona, una comunidad, o un sector de la sociedad, respecto al trato social; el proceso puede mostrar diferentes grados y mecanismos, desde la indiferencia hasta la represión y reclusión geográfica, y con frecuencia trae aparejada la desconexión territorial. Su carácter definitorio, sin embargo, no es el aspecto geográfico, sino el aislamiento social.

Pobreza: como un concepto material y de necesidades hace referencia explícita a bienes como: comida, vestido, vivienda y energía, así. La pobreza consiste en un conjunto de elementos básicos y de un conjunto alterno que se modifica con el tiempo y el espacio" (George, 1988).

Productividad: Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, etc.

Rehabilitación: Restituir a su antiguo estado. Habilitar de nuevo a una persona o cosa

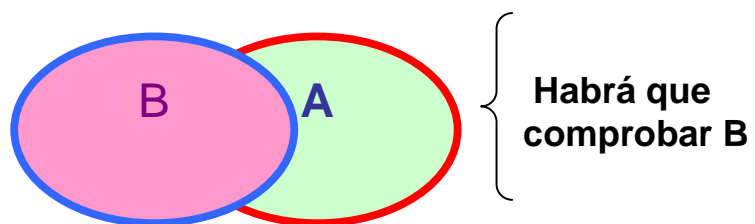
Restricciones en la Participación: son los problemas que puede experimentar un individuo para implicarse en situaciones vitales. La presencia de una restricción en la participación viene determinada por la comparación de la participación de esa persona con la participación esperable de una persona sin discapacidad en esa cultura o sociedad".

IV- Hipótesis

La falta de condiciones laborales en las instituciones y el incumplimiento de la ley 202 son los factores que inciden en el desempleo de los profesionales con capacidades diferentes de la ciudad de León.

A = VD- Desempleo de los profesionales con Capacidades diferentes.

B = V- Ausencia de condiciones laborales en las instituciones y el incumplimiento de la ley 202.



Donde B incide en A

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices
Ausencia de condiciones laborales en las instituciones y el incumplimiento de la Ley 202	Ausencia de condiciones medio-ambientales, organizacionales y físicos en los lugares de trabajo que favorecen el desempeño de las actividades laborales de los PCD de la ciudad de León debido al desconocimiento de la Ley 202.	<p style="text-align: center;">Jurídica</p> <p style="text-align: center;">Institucional/Organizacional</p> <p style="text-align: center;">Empleo</p>	<p>Empleadores</p> <p>Implementación de la Ley 202</p> <p>Personal conocedor de la Ley 202</p> <p>Empleo/ desempleo</p> <p>Tipo de empleo</p> <p>Criterios establecidos para la contratación de los PCD</p> <p>Condiciones socio laborales</p>	<p>No cumplen %</p> <p>Si cumplen %</p> <p>Mucho</p> <p>Poco</p> <p>ninguno</p> <p>Alto %</p> <p>Medio %</p> <p>Bajo%</p> <p>A: De base . %</p> <p>B Directivo. %</p> <p>No. De empleados en Gral.</p> <p>No. Empleados con capacidades diferentes</p> <p>Otros</p> <p>Muy Buenas</p> <p>Buenas</p> <p>Regulares</p> <p>Deficientes</p>

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente Desempleo de los Profesionales con Capacidades Diferentes (PCD)	Situación socioeconómica caracterizada por la falta de ingresos que imposibilita alcanzar unas condiciones de vida digna y estable.	Social Discriminación Social Económico	Atención a PCD Oportunidades Laborales Tipo/cantidad de Ingresos	Muy Buena Buena Regular Deficiente Mucha Poca Ninguna + C\$ 3000 / - C\$ 3000.00

VI - DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Tipo de Estudio:

El presente estudio corresponde al paradigma cualitativo. Dado que lo que interesa en el estudio es lo que los afectados sienten, perciben y expresan en relación al empleo, su situación en relación a las condiciones laborales, la aplicación de la ley 202 y la correspondencia entre la carrera estudiada y la profesión en la que se desempeña. Por eso el tamaño de la muestra es pequeño y los instrumentos utilizados para el acopio de la información en este caso fueron una entrevista semi estructurada a los directivos de las empresas y un cuestionario a los profesionales con capacidades diferentes los cual nos favoreció la realización del estudio en cuestión.

Criterios de inclusión: Las 11 instituciones fueron seleccionadas al azar sin proveer si estas tenían o no empleados con capacidades diferentes son:

El Cuestionario administrado a 14 personas con capacidades diferentes fue exclusiva a profesionales que se encontraron en las instituciones en otras palabras la selección en este caso fue intencional, pero realmente se le aplicó solo a 13.

a.) Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información.

Es retrospectivo porque se toma en cuenta la relación causa-efecto y se analizan los acontecimientos pasados, el fenómeno del desempleo, las condiciones laborales de las instituciones y el incumplimiento de la ley 202 en detrimento del desarrollo de los profesionales con capacidades diferentes.

b.) Según el periodo y secuencia del estudio.

Es de corte transversal porque se abordan los factores que están limitando el desarrollo de los profesionales con capacidades diferentes en el momento en que se desarrolló el estudio y no otro, Marzo a Noviembre de 2008 realizando un corte en el tiempo.

c.) Según el análisis y el alcance de los resultados.

Es de tipo descriptivo, ya que se describe la situación que enfrentan los profesionales con capacidades diferentes con los factores asociados al empleo.

6.2. Área de Estudio:

El estudio se realizó en la ciudad de León, específicamente en las 11 empresas públicas y privadas ubicadas en la muestra las cuales corresponde: 1. Alcaldía Municipal de León.

2. Ministerio de Educación Departamental.

3. Ministerio Agropecuario Forestal.

4. Ministerio de Gobernación.

5. Cukra Industrial S.A.

6. Instituto de Desarrollo Rural.

7. Pro-mujer.

8. Universidad Nacional autónoma de Nicaragua-León.

9. Centro de Información sobre Salud Sexual.

10. Plaza Siglo Nuevo.

11. Supermercado La Unión.

6.3. Universo y muestra:

Nuestro universo de estudio corresponde a 14 profesionales con capacidades diferentes residentes de la ciudad de León y 19 empleadores de igual número de instituciones y /o empresas con operaciones en la circunscripción de la ciudad, que al igual constituyen la muestra, aunque la muestra real fueron 11 empresas.

6.4. Tipo de Muestreo.

El Proceso muestral que utilizamos fue por conveniencia dado que los casos que se seleccionó se encontraban disponibles para comodidad de la investigación.

6.5. Métodos de Recolección de Datos

Para la comprobación de la Hipótesis y el cumplimiento de nuestros objetivos se hizo necesario recoger información a través de dos instrumentos Los instrumentos utilizados fueron:

- Entrevista semi - estructurada, dirigida a los directores/as de las 11 instituciones, con el objeto de identificar los criterios de contratación del personal en general , para determinar la relación entre el número de empleados en general, el número de empleados profesionales con capacidades diferentes y el cumplimiento de la ley así como las condiciones sociolaborales que persisten en las mismas.
- Encuestas, dirigidas a 13 profesionales con capacidades diferentes incluidos en la muestra, para conocer sus percepciones asociadas con el empleo-desempleo.
- Para la validación de los instrumentos se hizo: 1. Un pilotaje de un 5 % tanto del cuestionario como de la entrevista.

6.6. Plan de Tabulación y Análisis.

Para la tabulación se confeccionarán tablas resúmenes, para agrupar los datos, lo que nos permitirá una mejor clasificación de los mismos. Luego confeccionaremos tablas de salidas de los datos que nos permitirá el análisis, para ello haremos los cruces de las variables principales por grupos de objetivos. Utilizamos el el programa SPSS

Los datos los presentaremos en gráficas de pastel y de barra para facilitar la defensa de los mismos y la observación por parte del jurado calificador. Se utilizara el programa Microsoft Word, y Power Point 2003.

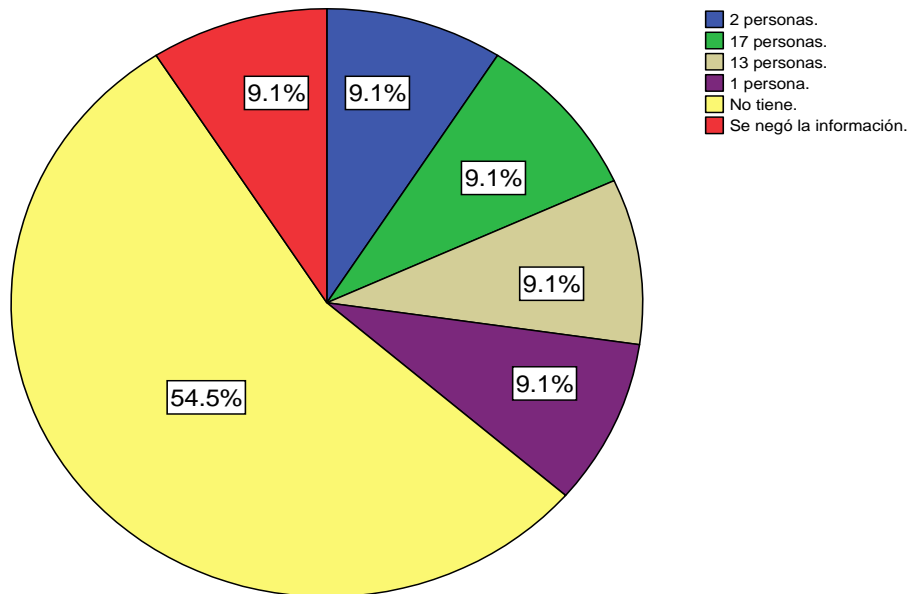
VII- RESULTADOS

OBJETIVO 1. Identificar el porcentaje de profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo/desempleo en la ciudad de León en el periodo estudiado.

/Entrevista/

GRAFICO 1: El dato 9.1% representa el porcentaje de frecuencia absoluta por numero de empresa: 9.1% ~ 1 Empresa. / 54.6% ~ 6 Empresas

¿Cuántos empleados profesionales con capacidades diferentes trabajan en la empresa?

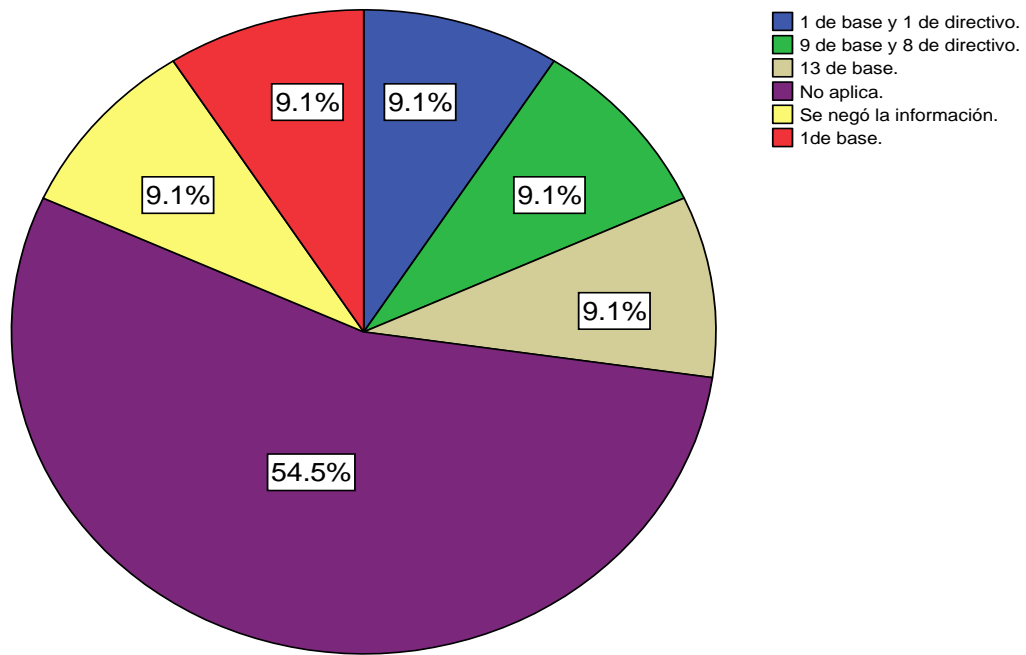


La presente grafica muestra la distribución por empresa del número de profesionales con capacidades diferentes que están trabajando y de las empresas que no tienen, obteniéndose así que seis empresas no tienen profesionales con capacidades diferentes laborando representando a un 54.5 % del total de numero de empresas; cuatro de ellas si tienen contratado a profesionales con capacidades diferentes equivalente a un 36.4% y un 9.1% corresponde a una empresa que negó la información. Obteniéndose así que el 36.4% del total de la muestra conforman cuatro empresas que tienen contratado a 33 profesionales con capacidades diferentes.

De las 11 instituciones el Ministerio de Educación y la UNAN-León son las que presenta mayor número empleados profesionales con capacidades diferentes

GRAFICO 2

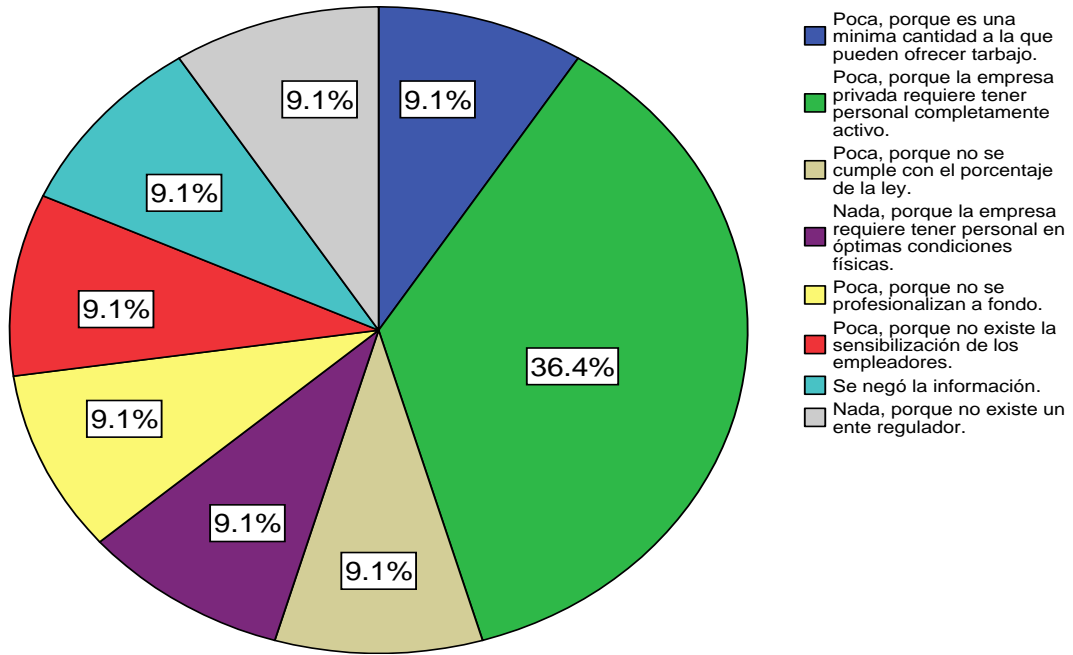
¿Cuántos empleados profesionales con capacidades diferentes están trabajando de base y cuantos están en cargos directivos?



El **grafico 2** representa la distribución por empresas del número de profesionales con capacidades diferentes que están trabajando de base y de directivos y las empresas que no aplican. Reflejándose un total de 24 profesionales con capacidades diferentes que están trabajando de base repartidos en 4 empresas y un total de 9 profesionales con capacidades diferentes que están trabajando en cargos directivos repartidos en 2 empresas.

GRAFICO 3

Usted como en calidad de empleador. ¿Cómo valoraría las oportunidades laborales que se les presentan a los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León?

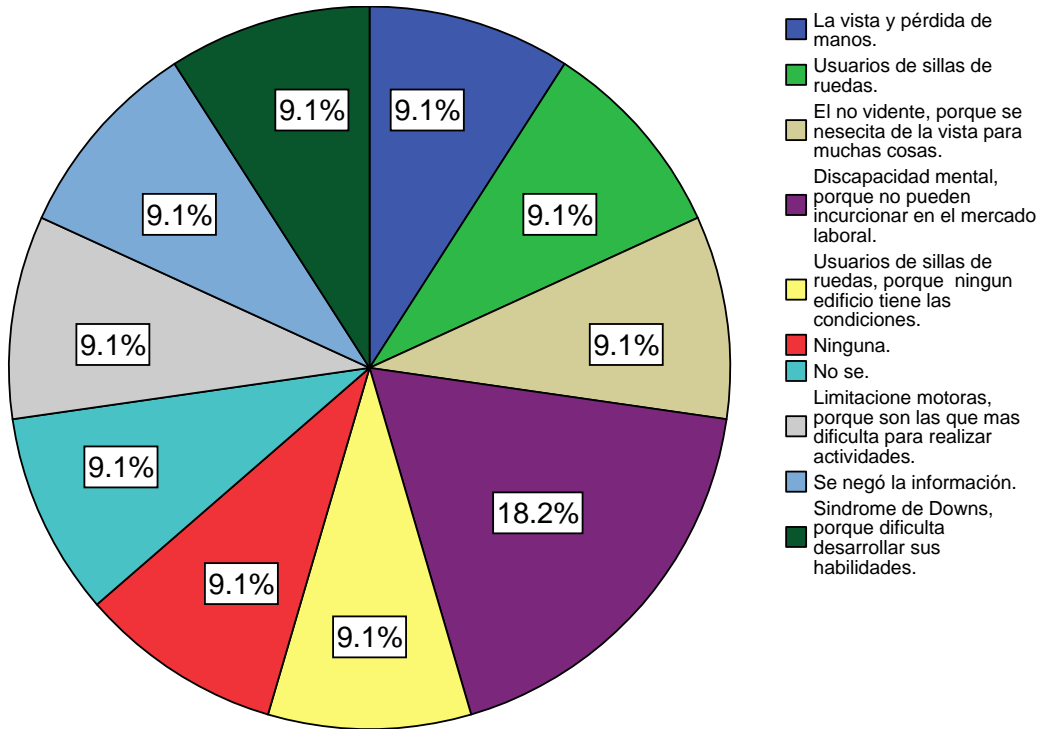


El grafico 3 representa la distribución por empleadores de cada empresa de la valoración que tienen acerca de las oportunidades laborales que presentan los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León. Reflejándose que el 72.8% de la muestra valoraron poca las oportunidades laborales pero por diferentes razones, el 18.2% valoraron nula las oportunidades y un 9.1% que corresponde a 1 empresa que negó la información.

Es poca las oportunidades laborales que tienen las profesionales con capacidades diferentes debido al incumplimiento de la ley 202, y la falta de condiciones laborales según el representante de CISAS.

GRAFICO 4

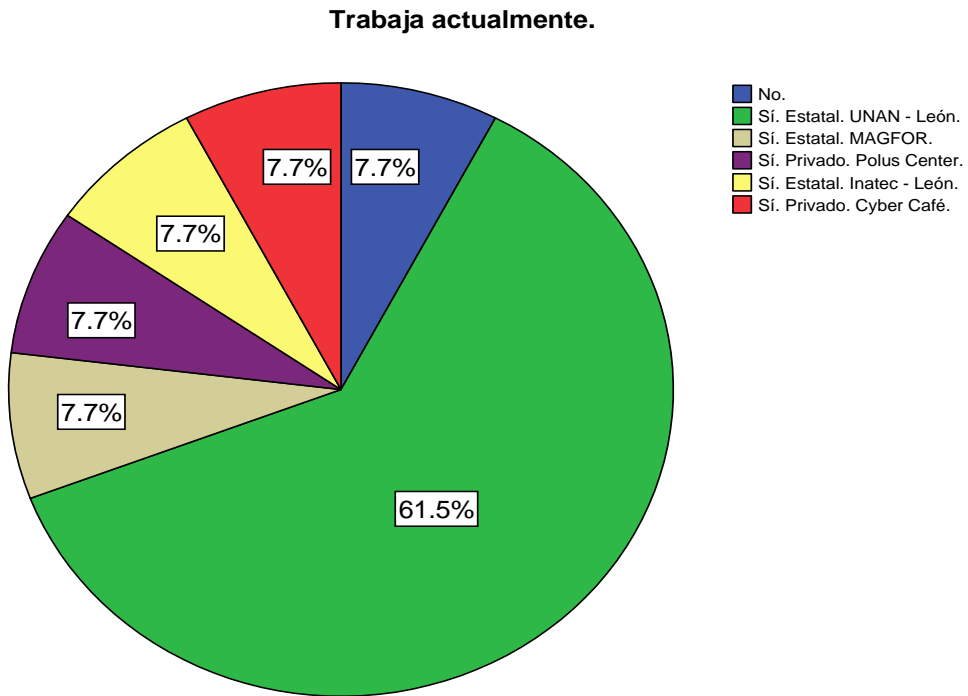
¿Qué tipo de capacidades diferentes considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo de este sector social? Explique porque.



El presente grafico representa el tipo de capacidades diferentes que dificulta más la oportunidad de empleo del sector en estudio. Reflejando que el 63.7% de la muestra contestaron que si influye, el 27.3% de la muestra contestaron que no saben y el 18.2% contestaron que la discapacidad mental es motivo del acceso al trabajo.

En relación a la pregunta realizada se refleja que las enfermedades mentales y usuarios de sillas de rueda son los que presentan mayor dificultad en el momento de solicitar empleo.

GRAFICO 5 / Encueta/

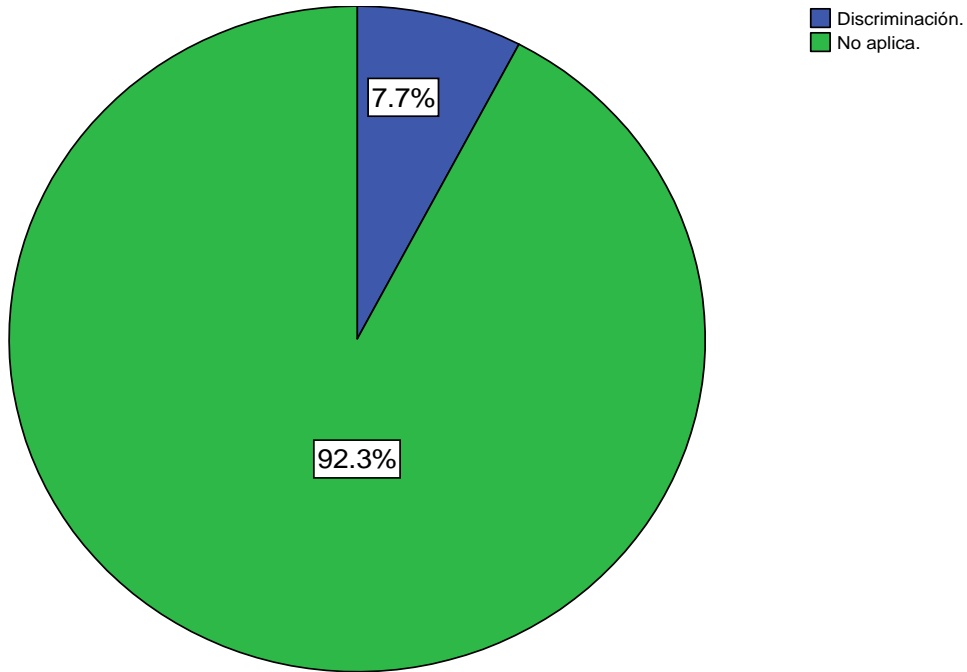


El grafico 5 representa a los profesionales con capacidades diferentes encuestados lo cual refleja que el 92.3% trabajan actualmente y el 7.7% no está empleado.

De los 13 encuestados 12 están laborando actualmente y 1 no está empleada

GRAFICO 6

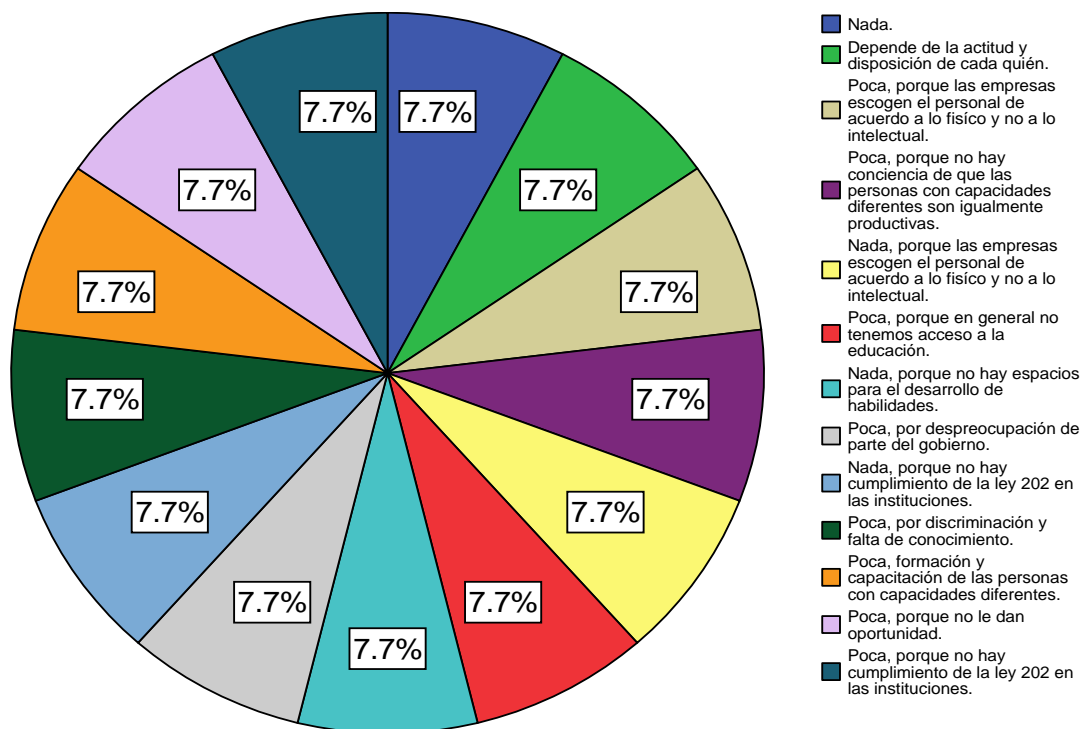
Si no trabaja actualmente explique las razones.



La grafica 6 representa las razones por la cual los profesionales con capacidades diferentes no trabajan, reflejando que el 7.7% que corresponde a un profesional no está empleado por razones de discriminación y el resto no aplica porque están empleados que corresponde al 92.3% de la muestra.

GRAFICO 7

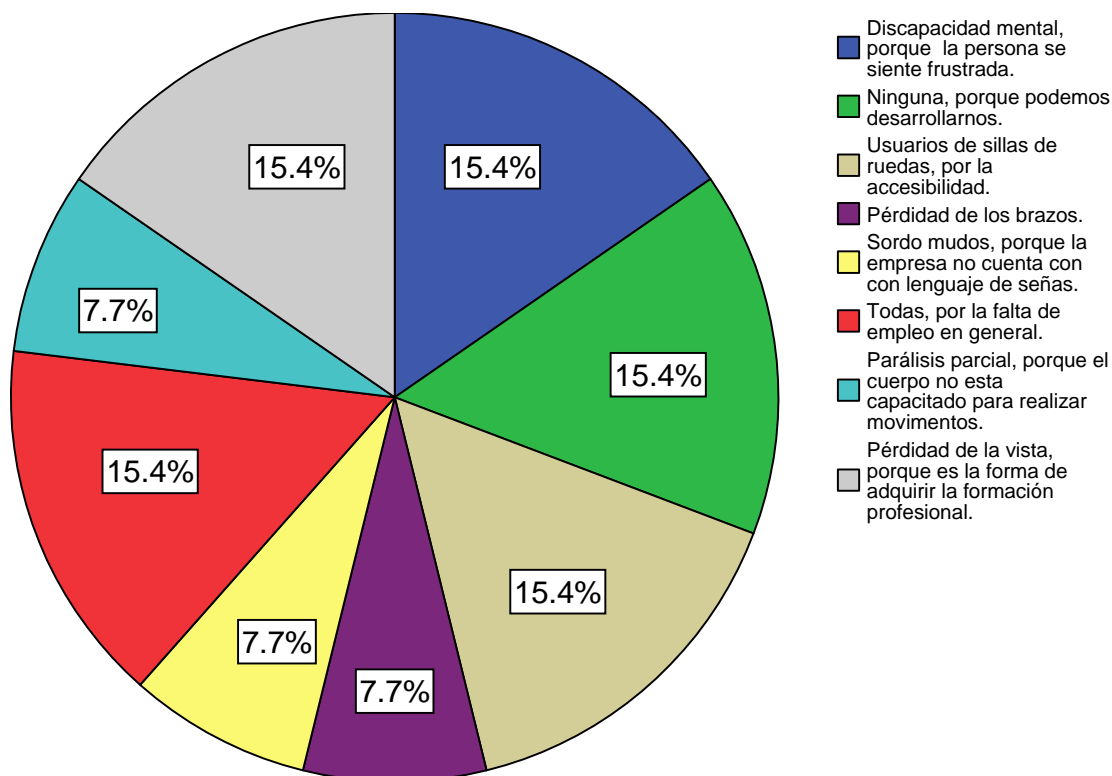
Usted como profesional como valora las oportunidades de empleo en el mercado laboral para los profesionales con capacidades diferentes. ¿Porqué?



El grafico 7 representa la valoración que dieron los encuestados acerca de las oportunidades de empleo de los profesionales con capacidades diferentes en el mercado laboral en la ciudad de León. Siendo el 61.6% de la muestra los que contestaron como poca las oportunidades de empleo diferenciándose las razones, un 30.8% contestaron como nula y el 7.7% dijo que depende de la actitud y disposición de cada quién.

GRAFICO 8

¿Qué tipo de discapacidad considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo?. Explique.



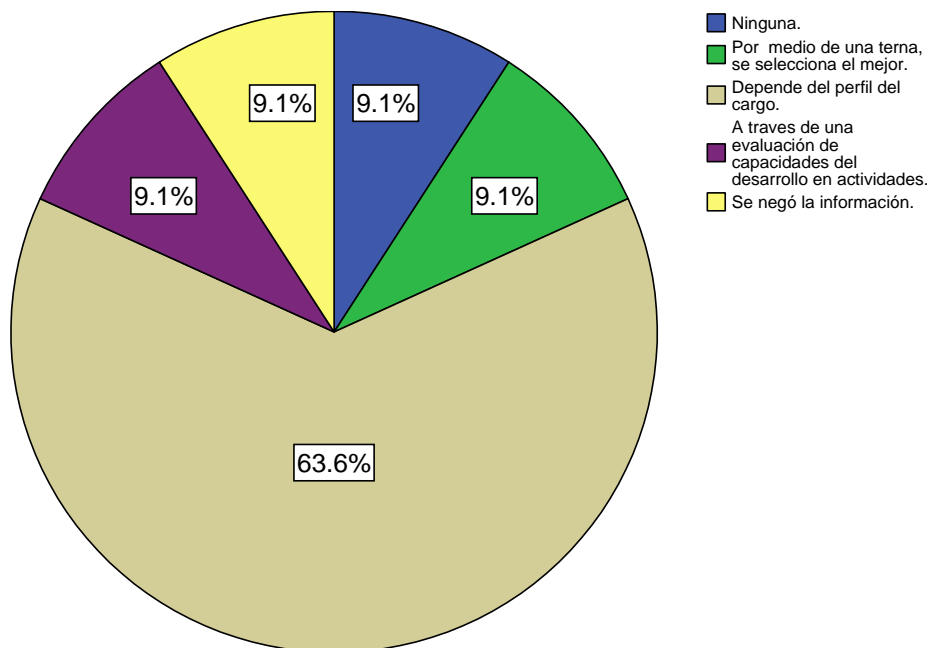
El grafico 8 representa el tipo de discapacidad que considera cada uno de los encuestados que dificultad más las oportunidades de empleo, reflejándose que el 69.3% de la muestra mencionaron que por diversas discapacidades las oportunidades de empleo se dificulta , el 15.4% contestaron que ninguna discapacidad es motivo de no tener un empleo y otro 15.4% mencionaron que todas las discapacidades dificulta la obtención de tener un empleo.

OBJETIVO 2. Identificar los criterios que las instituciones utilizan para la contratación del personal en general y el personal con capacidades diferentes en particular en la ciudad de León.

GRAFICO 9

/Entrevista/

¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal en general?

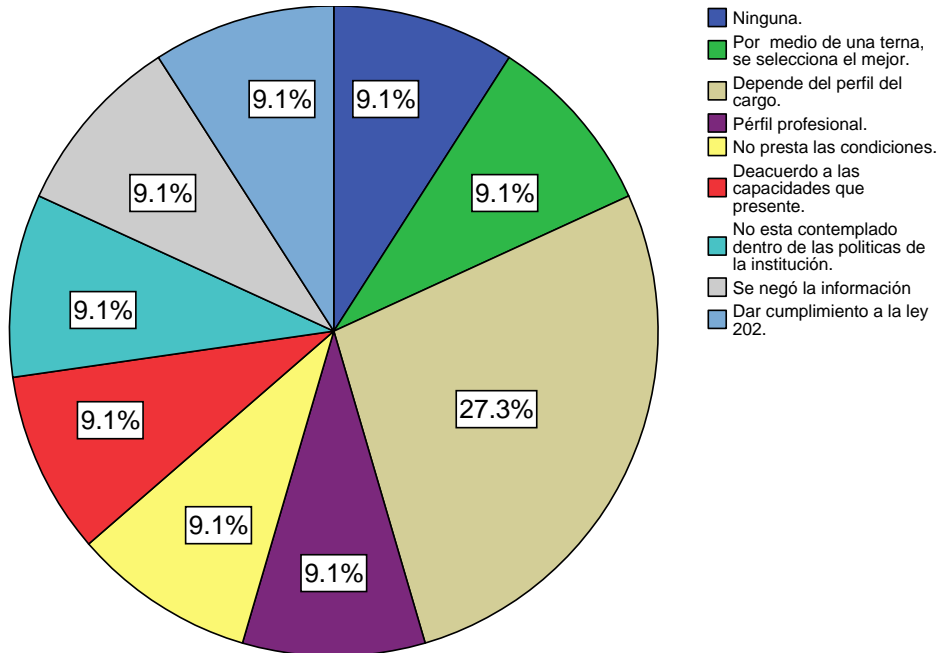


El grafico 9 representa en porcentaje la distribución del numero de empresas que utilizan criterios para la contratación del personal en general, reflejando que el 81.8% del total de la muestra contestaron que los criterios dependen del perfil del cargo para la contratación. Un 9.1% contestó que no utiliza ningún criterio y otro 9.1 % negó la información.

La mayoría de las empresas entrevistadas argumentaron que para la contratación del personal en general se debe al puesto que demanda la empresa.

GRAFICO 10

¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal con capacidades diferentes?

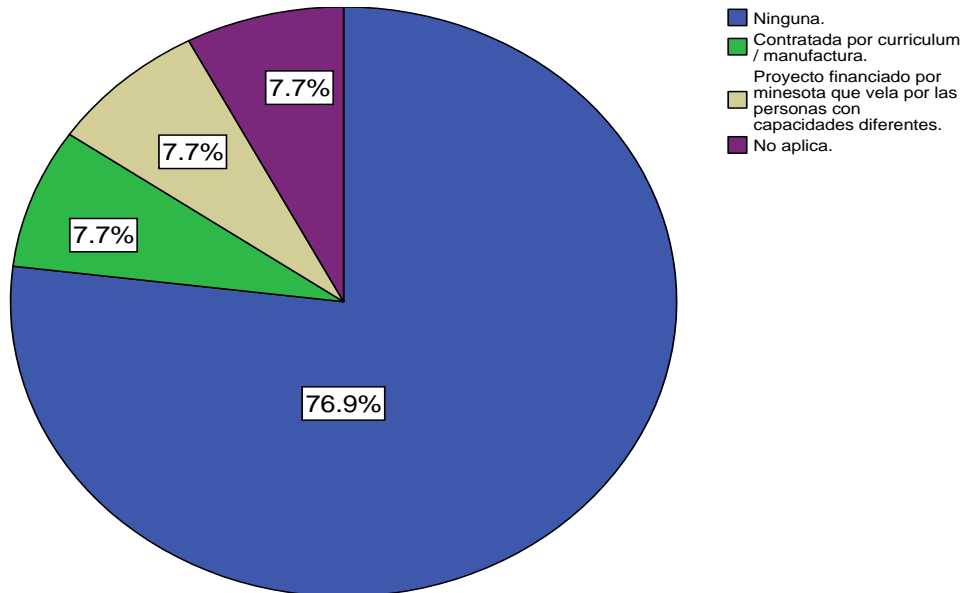


La grafica 10 representa los criterios que las empresas utilizan para la contratación del personal con capacidades diferentes. Lo cual refleja que el 54.6% del total de la muestra aplicaron requisitos para la contratación, un 36.4% no aplican requisitos y un 9.1% que representa a una empresa negó la información.

La mayoría de las empresas entrevistadas argumentaron que para la contratación de los profesionales con capacidades diferentes se debe al puesto que ofrece la empresa.

GRAFICO 11 / Encuesta/

¿Cuales fueron los criterios principales y especiales relacionados a su discapacidad en el momento de su contratación laboral ?



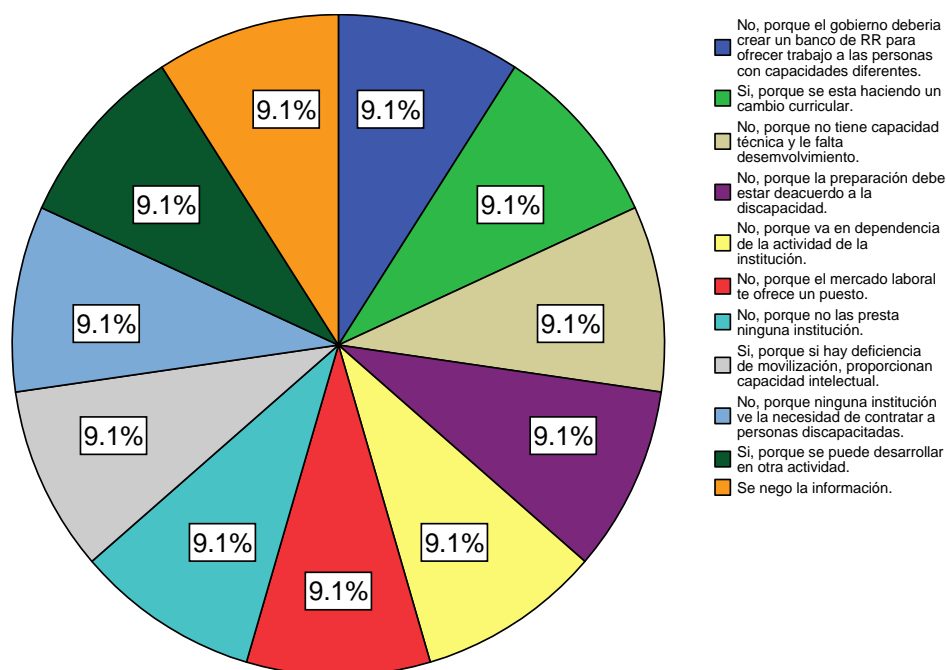
El grafico 11 representa los criterios principales y especiales relacionados a las capacidades diferentes de los profesionales en el momento de su contratación laboral. Mostrando que el 84.6% de la muestra no aplica ningún criterio y un 15.4% aplicaron criterios para su contratación laboral.

La mayoría de los profesionales con capacidades diferentes dijeron que no utilizaron ningún criterio especial de acuerdo a su capacidad diferente para su contratación laboral. (Docentes con capacidades diferentes de la UNAN –León).

Objetivo 3: Caracterizar el tipo de discapacidad que poseen los profesionales residentes en la ciudad de León en función de los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral.

GRAFICO 12 /Entrevista

¿Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral?

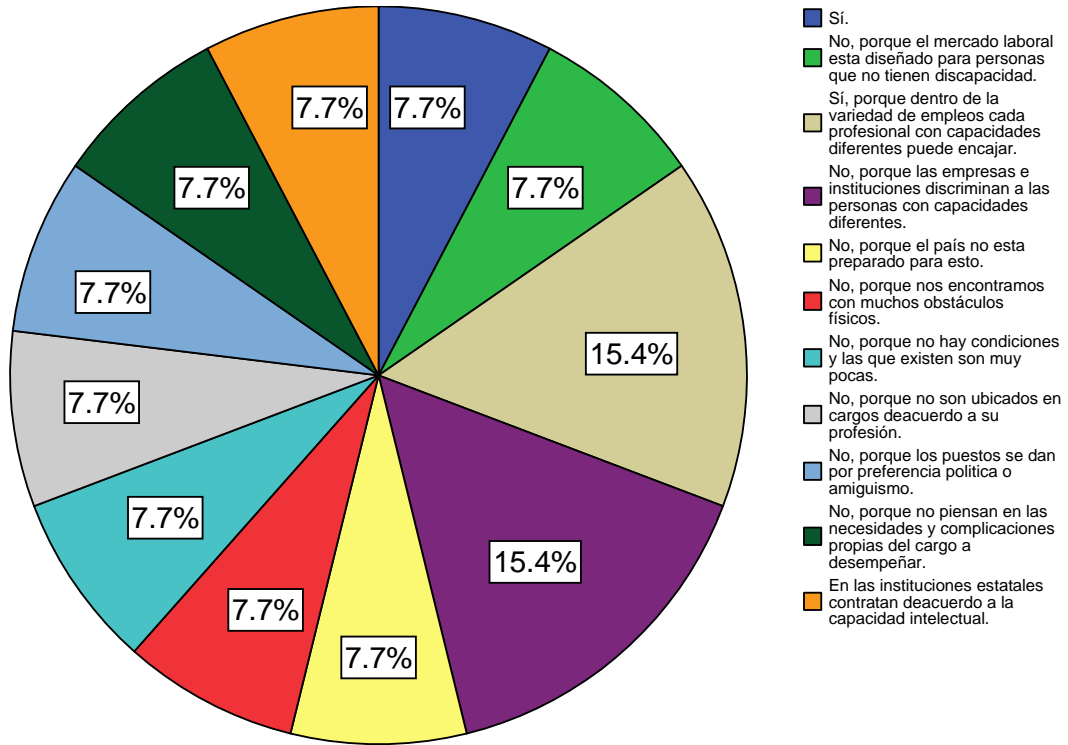


La grafica 12 representa la distribución en porcentaje del número de empleadores por empresas que contestaron si existe o no un ajuste entre las capacidades diferentes de los profesionales y los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral. Resultando que un 63.7% de la muestra afirmaron que no existe ningún ajuste, un 27.3% expresaron que si hay un ajuste y un 9.1% negó la información.

La mayoría de las empresas entrevistadas respondieron que no existe ningún ajuste entre las capacidades diferentes y los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral.

GRAFICO 13 /Encuesta/

Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral. ¿Porqué?

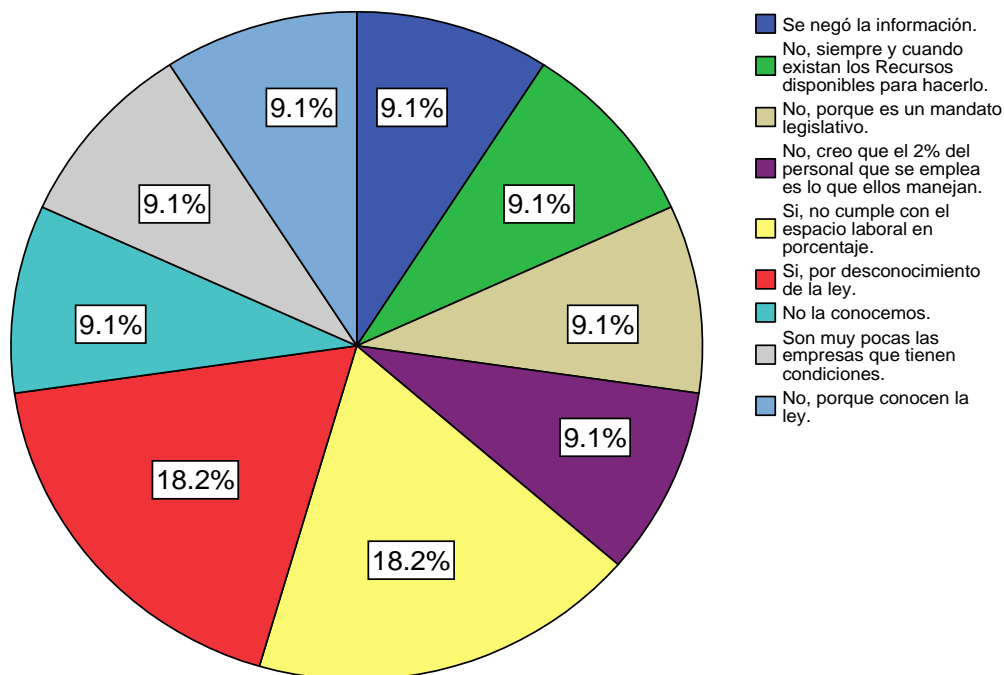


La grafica 13 representa la distribución en porcentaje del número profesionales con capacidades diferentes que contestaron si existe o no un ajuste entre la discapacidad de los profesionales y los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral. Resultando que un 69.3% expresaron que no existe un ajuste y un 30.8% afirmaron si.

OBJETIVO 4: Analizar el cumplimiento de la ley 202 por las Instituciones públicas y privadas existentes en la ciudad de León.

GRAFICO 14 /Entrevista

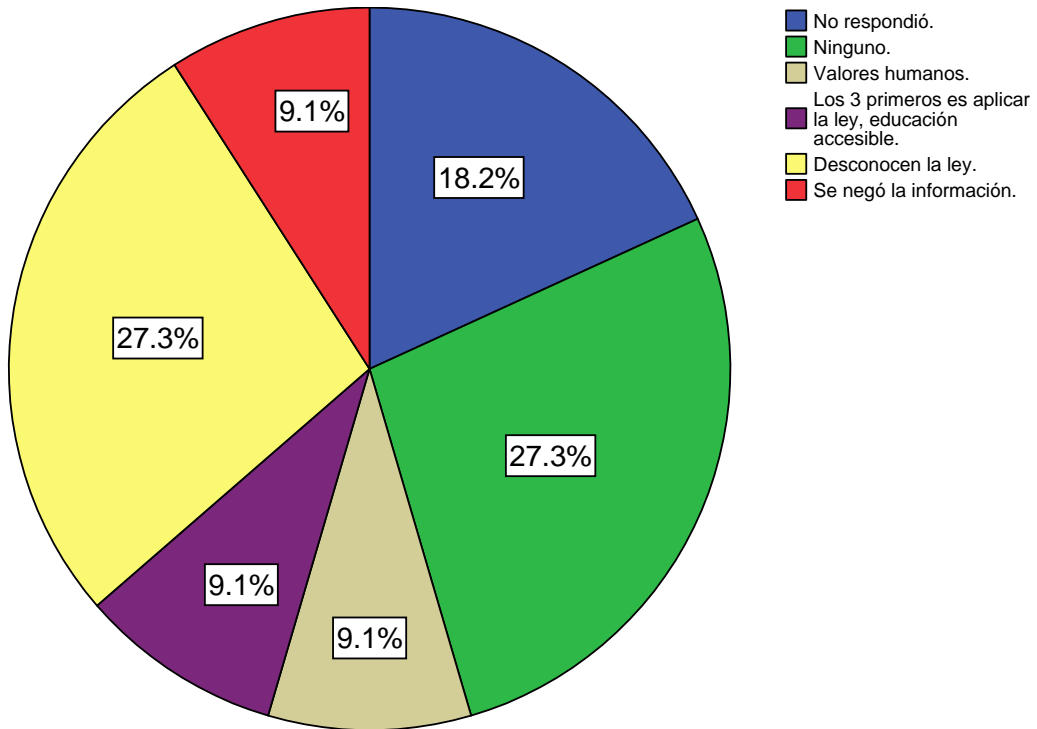
¿Cree usted que la empresa o institución no tiene dificultades en la aplicación de la ley 202?. Explique porque.



El grafico 14 representa la distribución en porcentaje del total de empresas que presentan dificultades en la aplicación de la Ley 202 y las que no presentan. Reflejándose que un 36.4% no tienen dificultades en la aplicación de la ley 202, un 54.6% mostraron que si tienen dificultades en la aplicación de la ley 202 y un 9.1% negó la información.

GRAFICO 15

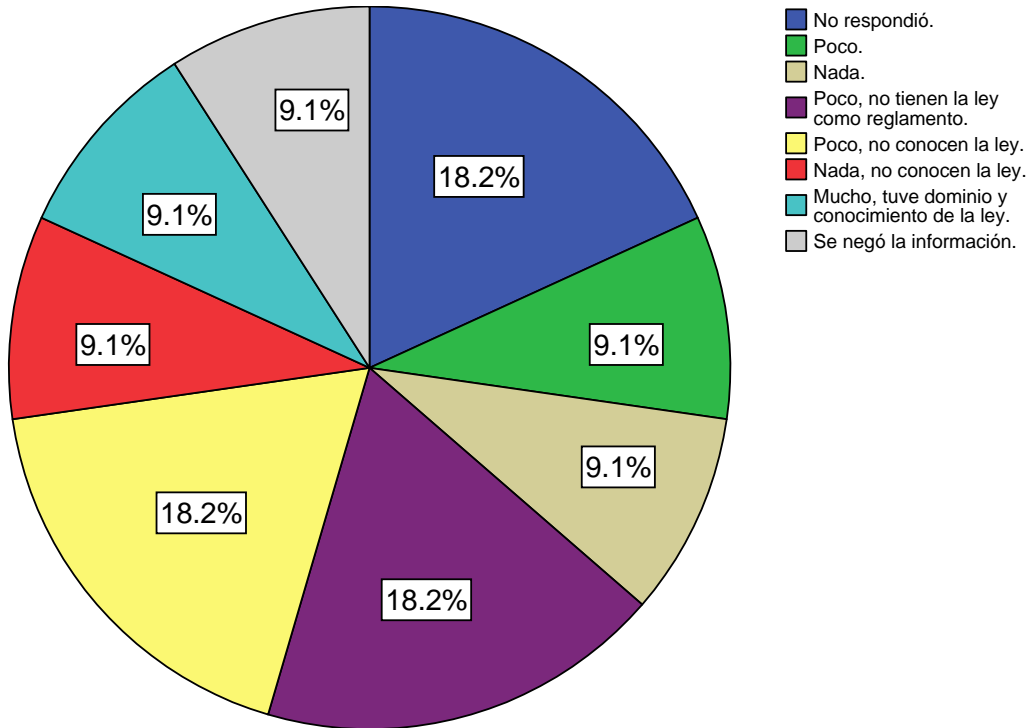
¿Qué aspectos de la ley 202 se les hace imposible aplicar?



La grafica 15 representa el porcentaje de empresas que no aplican los aspectos de la ley 202, correspondiendo a un 72.8% que no aplican uno o más aspectos de la ley y un 27.3% no contestaron.

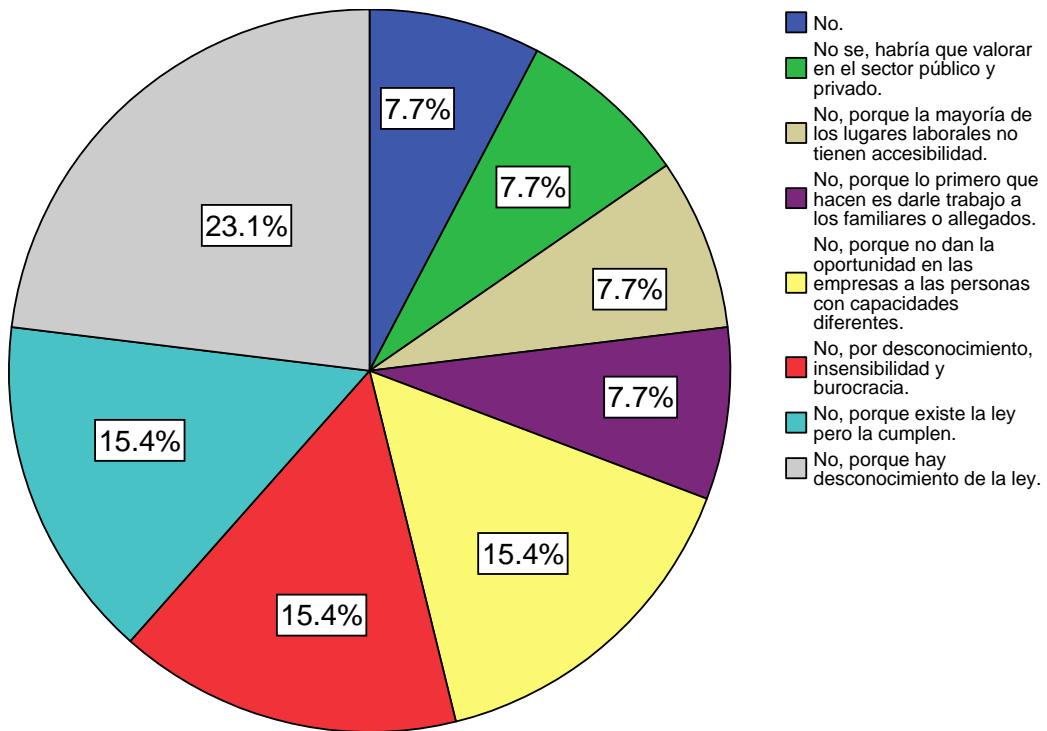
GRAFICO 16

¿Cómo valoraría usted el grado de conocimiento que se tiene de la ley 202 en el personal que conforman cargos directivos?



La grafica 16 representa la valoración en porcentaje de empleadores por empresas acerca del grado de conocimiento que se tiene de la ley 202 en el personal que conforman cargos directivos. Mostrándose un 45.5% de la muestra que consideran como poco el grado de conocimiento, un 18.2% contestaron que no tienen nada de conocimiento de la ley 202 por parte de su personal de cargos directivos, un 27.3% no contestaron y un 9.1% expresaron como mucho el grado de conocimiento.

¿Cree usted que se cumple con la ley 202 en relación al acceso y oportunidad al empleo?. ¿Por qué?

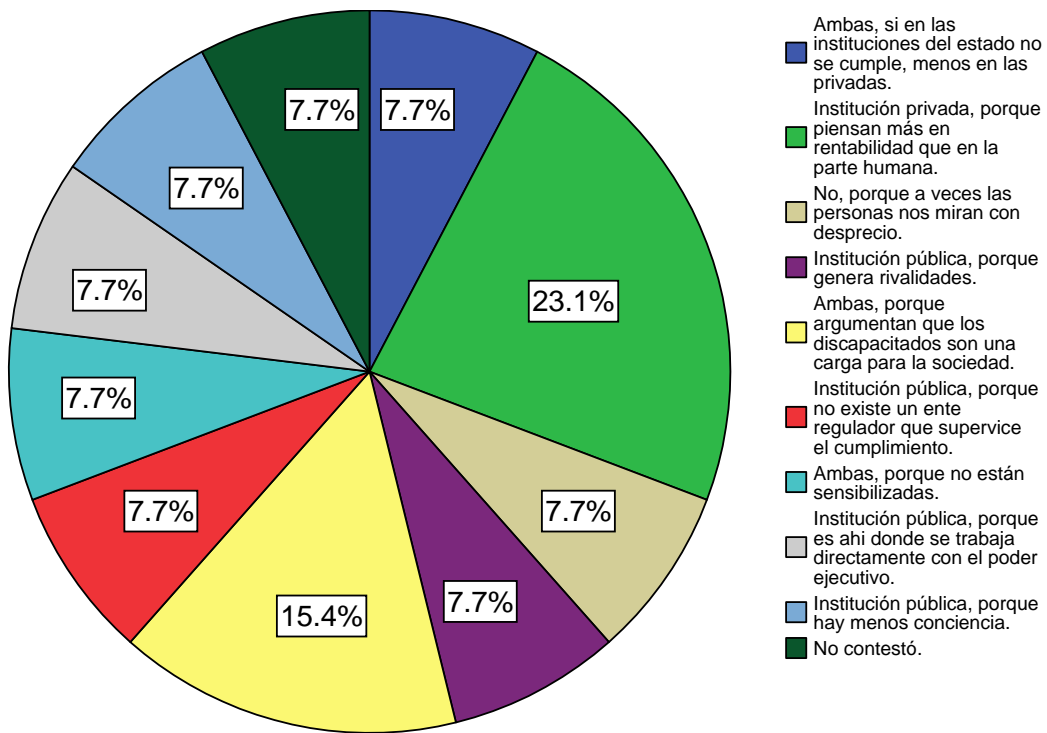


La grafica 17 representa la distribución en porcentaje del número de profesionales con capacidades diferentes que expresaron el no cumplimiento de la ley 202 en relación al acceso y oportunidad al empleo. Reflejando el 100%.

Según los resultados obtenidos tanto en las empresas como los que brindaron los profesionales la ley 202 no se cumple.

GRAFICO 18

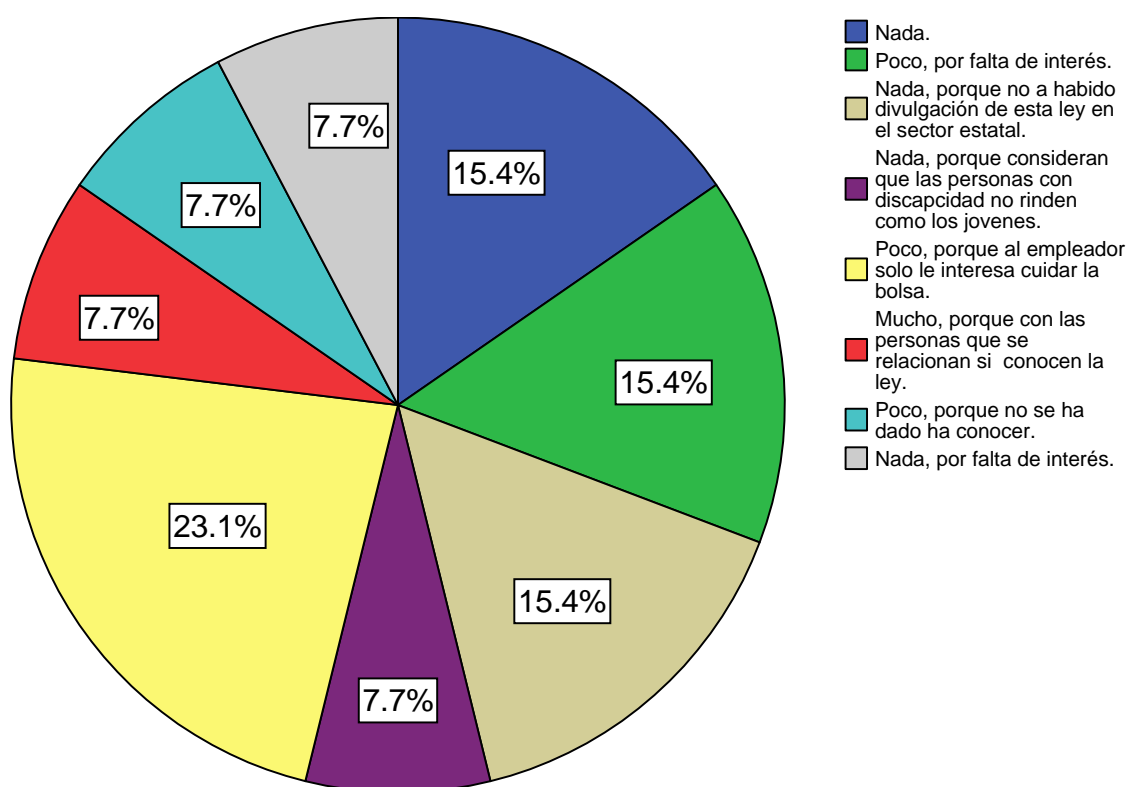
Donde cree usted que se incumple más la ley 202 en relación al aspecto laboral.¿Porqué?



La grafica 18 representa la distribución en porcentaje del número de profesionales con capacidades diferentes que expresaron el incumplimiento de la ley 202 en relación al aspecto laboral por parte las empresas públicas y privadas. Resultando que un 38.5% de la muestra contestaron que ambas empresas incumplen la ley por diferentes razones, un 30.8% contestaron que las empresas publicas no cumplen con la ley, un 23.1% expresaron el incumplimiento por las empresas privadas y un 7.7% no contesto

GRAFICO 19

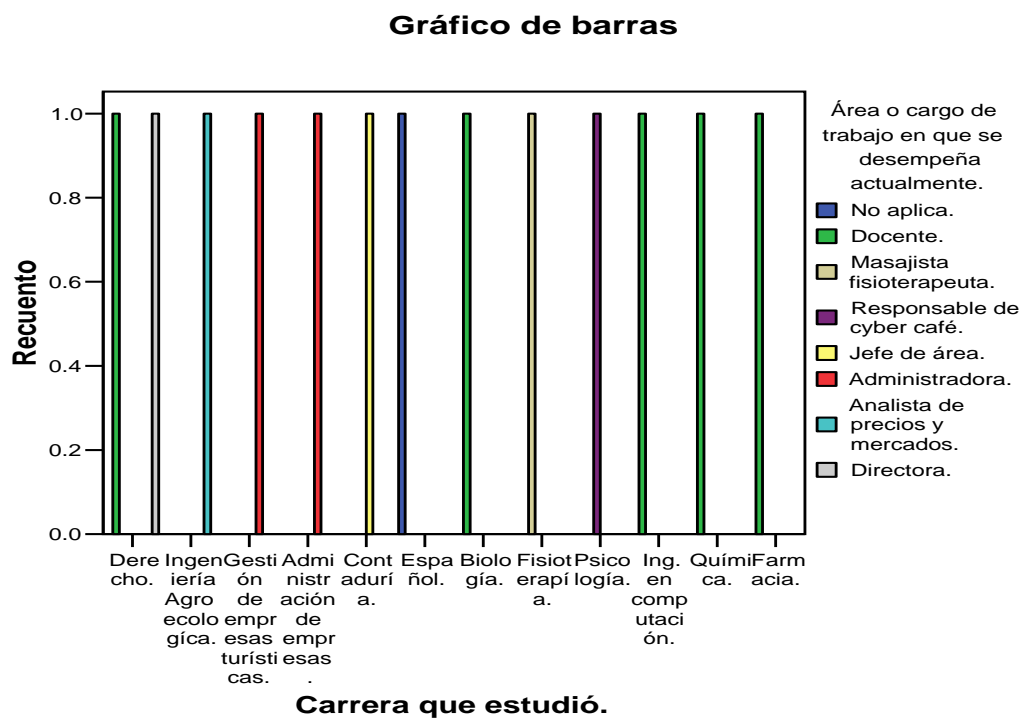
¿Cómo valora el grado de conocimiento de la ley 202 en el personal que trabaja con usted en la institución o empresa: (y en la sociedad para los Profesionales con Capacidades diferentes desempleados)? ¿Porqué?



La grafica 19 representa la distribución en porcentaje del número de empleados y desempleados profesionales con capacidades diferentes que expresaron su valoración sobre el grado de conocimiento que se tiene de la ley 202 entre el personal que labora y en la sociedad respectivamente. Mostrándose así que un 46.2% dijeron poco, otro 46.2% contestaron que nada y un 7.7% valoraron como mucho el grado de conocimiento.

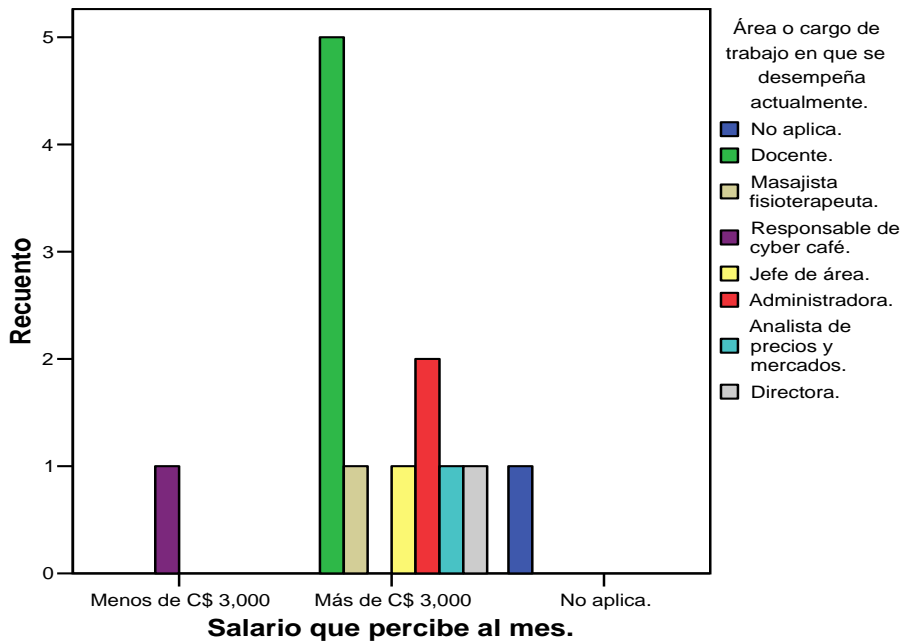
VIII- ANALISIS

Cruce de las variables principales del estudio



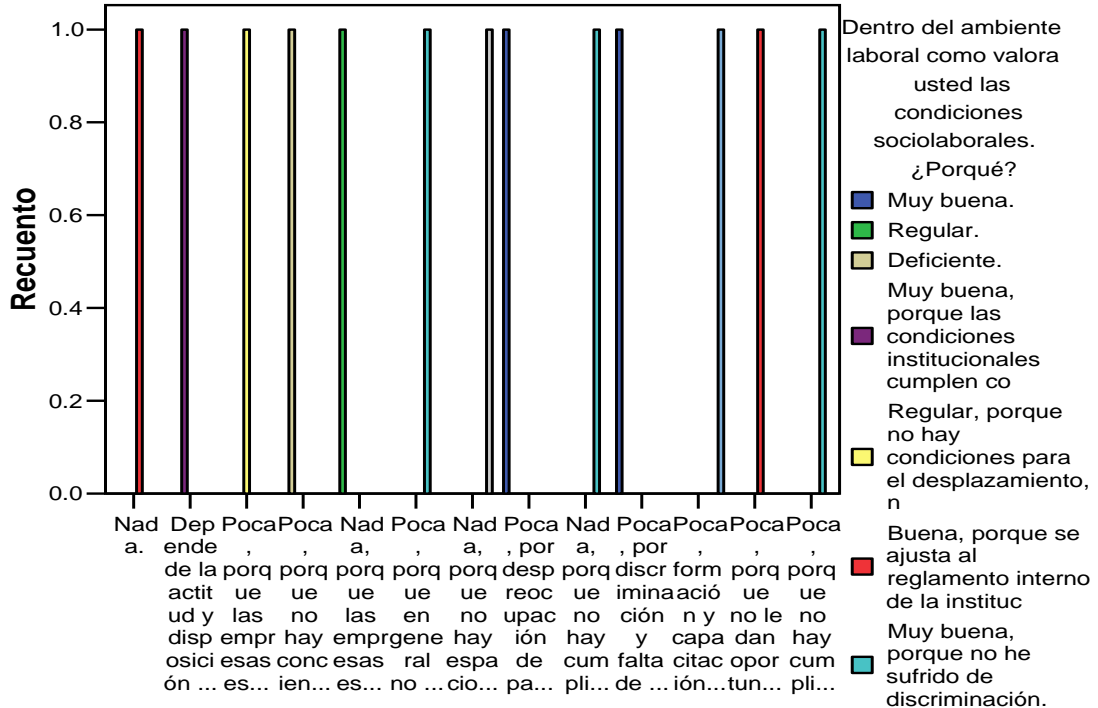
La grafica anterior nos demuestra que no existe relación entre la carrera que estudio y el área en que se desempeña el profesional con capacidades diferentes de la ciudad de León.

Gráfico de barras



Este grafico nos demuestra que la mayoría de los profesionales con capacidades diferentes perciben un salario mayor a los tres mil córdobas mensuales de acuerdo con el área en que se desempeña actualmente. Hay correspondencia entre las variables.

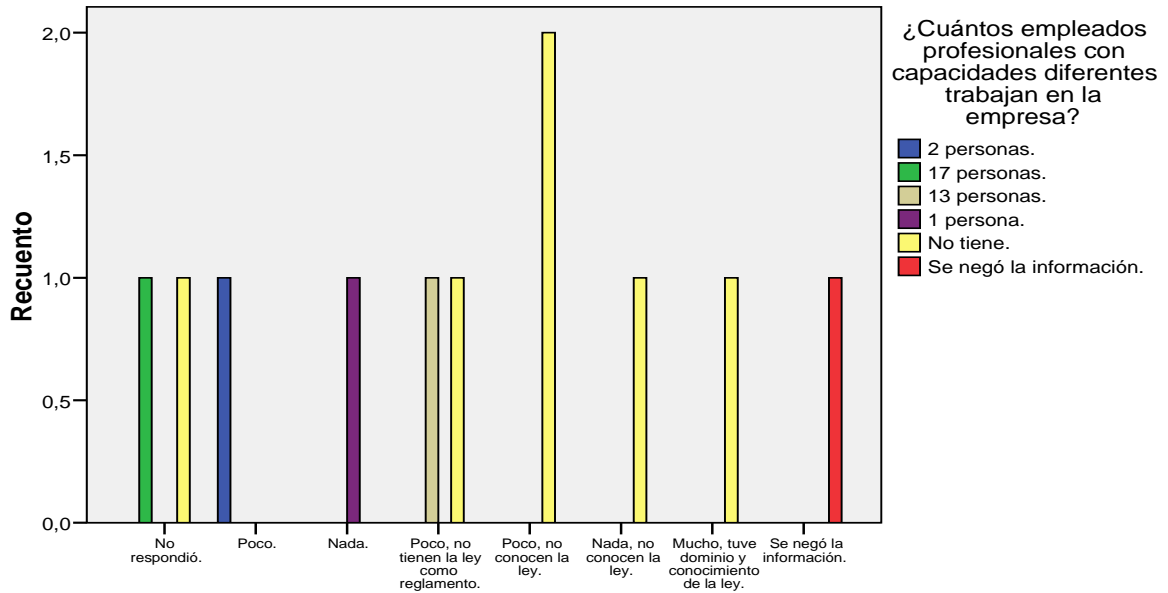
Gráfico de barras



Usted como profesional como valora las oportunidades de empleo en el mercado laboral para los profesionales con capacidades diferentes. ¿Por qué?

El grafico nos demuestra que las oportunidades de empleo para las personas con capacidades diferentes no tienen relación con las condiciones socio - laborales de las instituciones de león.

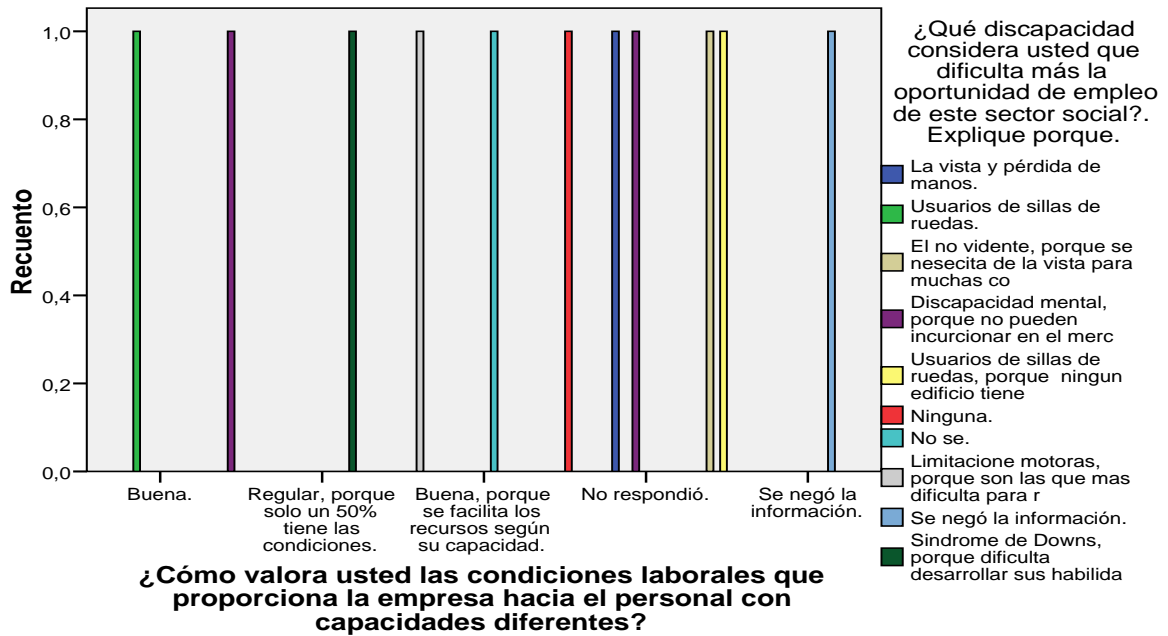
Gráfico de barras



¿Cómo valoraría usted el grado de conocimiento que se tiene de la ley 202 en el personal que conforman cargos directivos?

En la grafica se observa que la única relación que existe entre las preguntas es que no conocen la ley y por consiguiente no tienen personas con capacidades diferentes laborando en la institución.

Gráfico de barras



En este cruce de variable se observa que no hay relación entre las condiciones que la empresa le proporciona a los empleados con capacidades diferentes respecto al tipo de discapacidad que dificulta más la oportunidad de empleo.

ANÁLISIS DE RESULTADO.

En base a los objetivos propuestos en nuestro estudio hemos aplicado dos instrumentos de recolección de información afín de conocer en forma específica los factores que inciden en el desempleo de los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León.

De conformidad con los resultados obtenidos al problema definido como: **“Cual es la situación de los profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo que viven en la ciudad de León”**. Logramos validar nuestra hipótesis al constatar que un 54.6% del total de empleadores por empresa que se entrevistaron mostraron que si tienen dificultad en la aplicación de la ley 202.

Como se deja ver en el análisis al aplicar los Instrumentos de la entrevista y la encuesta nos indica que el 100% de los profesionales con capacidades diferentes encuestados coinciden de forma directa con lo establecido por los empleadores de empresas que no aplican los aspectos de la ley 202 correspondiente a un 72.8% y un 27.3% no contestaron.

Por otro lado identificar y caracterizar los factores que inciden en las pocas oportunidades laborales de profesionales con capacidades diferentes logramos constatar que la percepción que poseen estos profesionales empleados en las instituciones es variada y va desde el incumplimiento de la ley 202, la discriminación y el desinterés de parte del gobierno lo que corresponde a un 61.6% de la muestra y según la entrevista el 72.8% de las empresas consideran poca las oportunidades laborales. Porque los gerentes de las instituciones estatales y privadas no conocen o no están interesados en la ley 202 y un 18% valora poca las oportunidades especialmente sino hay preparación académica.

También consideramos de vital importancia mencionar que la entrevista aplicada a los empleadores en relación a los criterios de contratación para los profesionales con capacidades diferentes muestra que un 54.6% del total de número de empresas si tienen contratados a profesionales con capacidades diferentes, un 36.4% corresponde a las empresas que no aplican requisitos porque no en sus estatutos no contemplan los aspectos de la ley 202.

Otro aspecto importante según la entrevista en las personas con capacidades diferentes usuarios de sillas de rueda lo cual se le dificulta más la obtención de un empleo por las barreras arquitectónicas que corresponde a un 69.3% y un índice de 15.4% otras discapacidades mentales, auditivas o amputación de miembros superiores y el otro 15.4% por diversos tipos de discapacidad.

Por último queremos de mucha importancia mencionar que un 54.6% de las empresas se les dificultad el cumplimiento de la ley debido a que no hay un organismos de presión o ente regulador que nunca tienen conocimiento de esta ley y un 36.4% consideraron que si se puede cumplir la ley y el otro 9.1% se negó a dar información al respecto.

CONCLUSIONES:

- ❖ En el estudio realizado se comprobó el cumplimiento de la hipótesis “ La falta de condiciones laborales en las instituciones y el incumplimiento del ley 202 son los factores que inciden en el desempleo de los profesionales con capacidades diferentes de la ciudad de León. ya que ninguna empresa tiene las condiciones adecuada para contratar a este tipo de profesionales y desconocen la ley 202
- ❖ En las secciones convocadas por las asociaciones con capacidades diferentes se ha logrado una mayor participación por parte de este sector de la población.
- ❖ Se pudo comprobar que los mecanismos utilizados para la divulgación de la ley 202 en los procedimientos de la toma de decisiones, lo cual solo existe solides en los organismos que trabajan por la defensa de los derechos humanos de las mujeres con capacidades diferentes.
- ❖ Un factor importante que inciden en la no contratación de personas con capacidades diferentes es la desinformación que poseen los trabajadores y empleadores de las instituciones a cerca de la ley 202.
- ❖ Las empresas, instituciones y organismos se les dificultad el cumplimiento de la ley debido a que no hay un organismos de presión o ente regulador que pueda hacer cumplir esta ley.
- ❖ Las empresas publicas y privadas en su mayoría no contratan a profesionales con capacidades diferentes por tanto no cumplen el arto.4 de ley 202.
- ❖ A través de ley 202 no se ha logrado fortalecer la inserción laboral para así poder incidir en el desarrollo de las personas con capacidades diferentes, lo cual se debe mantener un esfuerzo para que los instrumentos y mecanismos de la ley establezca una participación de los autores locales de la ciudad de León.

Recomendaciones

1. Que el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Consejo Nacional de Rehabilitación(CONARE) y otras instituciones del estado, empresas privadas, organismos no gubernamentales nacionales e internacionales, organicen un plan departamental de empleo dirigido a las personas con capacidades diferentes en los que se promuevan alternativas de empleos dignos.
2. Que el plan departamental de empleo o disminución de la pobreza deben de incluir a las distintas personas con discapacidades múltiples, con el fin de promover una integración a las distintas iniciativas, sin discriminación de ningún tipo y así permitirles competir en el mercado laboral de la ciudad de León.
3. Fomentar por parte de los bancos e instituciones financieras el empoderamiento económico a través del acceso a la capacitación, a la tierra ,al crédito y a la propiedad.
4. Garantizar el acceso a la educación superior,para la formación tecnológica y gerencial de las personas con capacidades diferentes y así permitirles insertarse al mercado laboral en su entorno donde habita.
5. Crear y garantizar mecanismos para el respeto de los derechos laborales de las personas con capacidades diferentes, incluyendo los derechos a la educación y a la salud.
6. Que el consejo regional de rehabilitación(CONARE) haga cumplir la Ley 202 “Ley de prevención, rehabilitación, equiparación de oportunidades para las personas con capacidades diferentes sin marginación de ningún tipo”.
7. Que en el artículo 13 “ habla sobre el derecho que tienen las personas con capacidades diferentes a optar a empleos dignos ” que contribuyan a disminuir los niveles de pobreza en los que vive este sector, y se exija su cumplimiento por parte de las instituciones públicas y privadas en la ciudad universitaria.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de Nicaragua, los derechos de las personas con discapacidad en Nicaragua, Art. No 56.

Banco Mundial, Population Dynamics, Washington, 2004, en <http://worldbank.org/data/wdi2004/table2-1.pdf> *Latin America and the Caribbean*, Washington, 2004, <http://www.developmentgoals.org/Latin America & the Caribbean.htm>

The right to decent work of persons with disabilities (“El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad”), por Arthur O’Reilly, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2007. ISBN978-92-2-120144-1.

Robert L. Meets (2000) Disability Issues, Trends and Recommendations for the World Bank, Banco Mundial, Washington.

© 2008 OIT Portal - Oficina Regional para América Latina y el Caribe/
<http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>

<http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com.lferag@racsa.co.cr>

Fuente: Organización Mundial de la Salud, Pruebas Científicas e Información para las Políticas, 2000. [Minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La Discapacidad en América Latina. Pdf.](http://Minsa.gob.ni/.../docs/epidemiol/La_Discapacidad_en_América_Latina.Pdf)

<http://www.idrc.ca/en/ev-107513-201-1-DO-TOPIC.html>

<http://archivo.elnuevodiario.com.ni/1999/septiembre/03-septiembre-1999>

tsirias@elnuevodiario.com.ni

(De Wikipedia, la enciclopedia libre)

Encarta Windows 2008

INEC, ENDIS /2003

INEC, ENDIS /2007

Asociación de Mujeres Discapacitadas “Las Golondrinas”

Organización Revolucionaria de Discapacitados “Ernesto Che Guevara” – ORD- León.

Centro de Promoción y Rehabilitación Integral de León. CEPRIL

Centro de Liderazgo para las personas con discapacidad de León.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA-LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

Encuesta a PCD

Estimados (as)

Esta Encuesta esta siendo desarrollada por Egresados de la Carrera de Trabajo Social de la Unan-León con la finalidad de recolectar información sobre la situación de los profesionales con capacidades diferentes de la ciudad de león en relación al empleo, los datos que nos proporcione son de gran relevancia para el estudio que estamos realizando por lo que le solicitamos responda a todas las preguntas con honestidad, gracias por su valiosa cooperación.

I. DATOS GENERALES

- a. Nombre: _____
- b. Dirección Actual: _____
- c. Estado civil: _____ d. Edad: _____ e. Sexo: M _____ F _____
- f. Número de hijos: _____
- g. Carrera que estudió: _____
- h. Otros estudios realizados: _____

II. DATOS LABORALES

1. Trabaja actualmente: SI _____ NO _____

Si la opción es si mencione el tipo de empleo: a.)Por cuenta propia _____

b.)Privado _____ c.)Estatal _____

si mencionó b o c diga el nombre de la institución:

2. Área o cargo de trabajo en que se desempeña actualmente:

**3. Si no trabaja actualmente explique las razones:
(Marque solamente la opción que considera como principal)**

- a.) Discriminación _____ b.) Falta de condiciones laborales dentro de las empresas _____
- c.) Falta de aplicación y fiscalización de la ley 202 _____
- d.) Falta de generación de empleos por parte del Estado de Nicaragua _____
- e.) Mala situación económica del país _____
- f.) Otros _____ Cuales: _____

4. ¿Cuales fueron los criterios principales y especiales relacionados a su discapacidad en el momento de su contratación laboral?

**5. Dentro del ambiente laboral como valora usted las condiciones sociolaborales:
(Marque solamente una opción)**

- a. Muy Buena _____ b. Buena _____ c. Regular _____ d. Deficiente _____

Argumente porque:

6. ☺ Usted como profesional como valora las oportunidades de empleo en el mercado laboral para los profesionales con capacidades diferentes, es:

- a. Mucha _____ b. Poca _____ c. Nada _____ argumente porque:

7. ☺ Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral:

Si _____ No _____ Argumente porque:

8. Salario que percibe al mes: a.) menos de C \$ 3000. _____ b.) más de C \$ 3000. _____

9. ☺¿Qué tipo de discapacidad considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo? Explique

III. DATOS JURIDICOS

1.☺Conoce usted la ley 202: Mucho_____ Poco_____ Nada_____ Argumente porque

2. ☺Cree usted que se cumple con la Ley 202 en relación al acceso y oportunidad al empleo:

Si_____ No_____ Argumente porque:

3.☺ Donde cree usted que se incumple más la ley 202 en relación al aspecto laboral:

a. Institución Privada _____ b. Institución Estatal _____ Argumente porque:

4. Como valora el grado de conocimiento de la ley 202 en el personal que trabaja con usted en la institución o empresa: (y en la sociedad para los *Profesionales con Capacidades Diferentes* desempleados)

a. Mucho _____ b. Poco _____ c. Nada _____ Argumente porque:



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA-LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

Entrevista dirigida a Empleadores de las diferentes Instituciones de la ciudad de León.

La presente entrevista tiene el objetivo de recoger información acerca de la situación de los profesionales con capacidades diferentes en relación al empleo en la ciudad de León, los datos que nos brinde serán de mucha utilidad para el estudio que estamos realizando y quedaran en la confidencialidad y respeto ético en su manejo.

a. Institución: _____

b. Cargo que desempeña: _____

c. Sexo: M___ F___

1- ¿Cuántos empleados laboran en la empresa?

2- ¿Cuántos empleados profesionales con capacidades diferentes trabajan en la empresa?

3- ¿Cuántos profesionales con capacidades diferentes están trabajando de base y cuantos están en cargos directivos?

4- ¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal en general?

5- ¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal con capacidades diferentes?

6- Cómo valora usted las condiciones laborales que proporciona la empresa hacia el persona con capacidades diferentes:

MB____ B____ R____ D____ Si marcó R ó D la empresa tiene planes de mejorar y
Si marcó MB ó B explique porque

7- Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral:

Si _____ No _____ Argumente porque

:

8- Usted en su calidad de empleador. Cómo valoraría las oportunidades laborales que se le presentan a los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León:

Mucha_____ Poca _____ Nada _____ Explique porque:

9- ¿Cree usted que los profesionales con capacidades diferentes aportan al desarrollo socioeconómico del país o por el contrario generan un gasto económico al invertir en su adaptación laboral?

10-¿Qué tipo de discapacidad considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo de este sector social? Explique porque

11-¿Cree usted que la empresa o institución no tiene dificultades en la aplicación de la Ley 202? Explique porque

12-¿Que aspectos de la Ley 202 se les hace imposible aplicar?

13-¿Cómo valoraría usted el grado de conocimiento que se tiene de la Ley 202 en el personal que conforman cargos directivos:

Mucho _____ % Poco _____% Nada _____%

ENCUESTA
Nombre.

Opciones de respuesta.	Número de personas	Porcentaje
Carlos Alberto Real Lechado.	1	7.7
Cecilia García Latino	1	7.7
Cecilia Inés Quintanilla	1	7.7
Doris Alina Lanzas Abarca.	1	7.7
Gloria Elena Suárez Calderón.	1	7.7
Gonzalo Alvarado	1	7.7
Lidia del Carmen Cruz.	1	7.7
Marvin Rene Jarquin Zapata	1	7.7
Máximo Guido Torres.	1	7.7
Oliva Gutiérrez Morales	1	7.7
Sandra Benita Carrión Guillen	1	7.7
Tamara Irene Ramírez.	1	7.7
Welba Rosa Parajón Baca.	1	7.7
Total	13	100.0

Dirección actual.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
BAMPRO sutiava 3c al sur.	1	7.7
BAMPRO sutiava 75vrs abajo.	1	7.7
Costado norte de la igl. Laborio 2 1/2c abajo.	1	7.7
Donde fue la cuarta sección 1c abajo 1/2 sur, 1/2 abajo.	1	7.7
Frente a funeraria rosales.	1	7.7
Fundeci III etapa casa 88.	1	7.7
Igl. san francisco 1/2c abajo	1	7.7
Igl. Zaragoza 1 1/2c al este.	1	7.7
Igl. Zaragoza 1c. norte, 80vrs abajo.	1	7.7
Residencial Guadalupe 3 calle Rpto. Villa Soberana	1	7.7
Teatro municipal 3c al sur.	1	7.7
Texaco Guido 2c al sur 80vrs arriba	1	7.7
Total	13	100.0

Estado civil.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Casado.	5	38.5
Soltero.	7	53.8
Unión libre.	1	7.7
Total	13	100.0

Edad.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
20 - 30 años.	2	15.4
31 - 40 años.	3	23.1
41 - 50 años.	3	23.1
51 - 60 años.	3	23.1
61 - 70 años.	2	15.4
Total	13	100.0

Sexo.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Masculino.	4	30.8
Femenino.	9	69.2
Total	13	100.0

Carrera que estudió.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Derecho.	2	15.4
Ingeniería Agro ecológica.	1	7.7
Gestión de empresas turísticas.	1	7.7
Administración de empresas.	1	7.7
Contaduría.	1	7.7
Español.	1	7.7
Biología.	1	7.7
Fisioterapia.	1	7.7
Psicología.	1	7.7
Ing. en computación.	1	7.7
Química.	1	7.7
Farmacia.	1	7.7
Total	13	100.0

Otros estudios realizados.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Maestría en gestión y políticas públicas. Mediación.	1	7.7
Postgrado en comercio internacional.	1	7.7
Postgrado en formulación, evaluación y administración de proyectos.	1	7.7
Postgrado en derecho internacional.	1	7.7
Computación.	1	7.7
Informática, ingles avanzado.	1	7.7
Ninguna.	1	7.7
Ciencias en los animales de laboratorios.	1	7.7
Diplomado de medicina natural.	1	7.7
Informática y seminarios de primeros auxilios.	1	7.7
Maestría en ciencias y tecnologías de alimentos.	1	7.7
Maestría en salud pública.	1	7.7
Maestría en sistemas de información geográfica.	1	7.7
Total	13	100.0

Trabaja actualmente.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
No.	1	7.7
Sí. Estatal. UNAN - León.	8	61.5
Sí. Estatal. MAGFOR.	1	7.7
Sí. Privado. Polus Center.	1	7.7
Sí. Estatal. Inatec - León.	1	7.7
Sí. Privado. Cyber Café.	1	7.7
Total	13	100.0

Área o cargo de trabajo en que se desempeña actualmente.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
No aplica.	1	7.7
Docente.	5	38.5
Masajista fisioterapeuta.	1	7.7
Responsable de cyber café.	1	7.7
Jefe de área.	1	7.7
Administradora.	2	15.4
Analista de precios y mercados.	1	7.7
Directora.	1	7.7
Total	13	100.0

Si no trabaja actualmente explique las razones.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Discriminación.	1	7.7
No aplica.	12	92.3
Total	13	100.0

¿Cuales fueron los criterios principales y especiales relacionados a su discapacidad en el momento de su contratación laboral?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Ninguna.	10	76.9
Contratada por curriculum / manufactura.	1	7.7
Proyecto financiado por minessota que vela por las personas con capacidades diferentes.	1	7.7
No aplica.	1	7.7
Total	13	100.0

**Dentro del ambiente laboral como valora usted las condiciones socio laborales.
¿Por qué?**

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Muy buena.	2	15.4
Regular.	1	7.7
Deficiente.	1	7.7
Muy buena, porque las condiciones institucionales cumplen con los requisitos y las relaciones interpers. Son sociables.	1	7.7
Regular, porque no hay condiciones para el desplazamiento, ni cuando hay necesidad de ir al médico.	1	7.7
Buena, porque se ajusta al reglamento interno de la institución.	2	15.4
Muy buena, porque no he sufrido de discriminación.	3	23.1
No aplica.	1	7.7
Regular, no hay facilidades para el desempeño, ni seguridad.	1	7.7
Total	13	100.0

Usted como profesional como valora las oportunidades de empleo en el mercado laboral para los profesionales con capacidades diferentes. ¿Por qué?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Nada.	1	7.7
Depende de la actitud y disposición de cada quién.	1	7.7
Poca, porque las empresas escogen el personal de acuerdo a lo físico y no a lo intelectual.	1	7.7
Poca, porque no hay conciencia de que las personas con capacidades diferentes son igualmente productivas.	1	7.7
Nada, porque las empresas escogen el personal de acuerdo a lo físico y no a lo intelectual.	1	7.7
Poca, porque en general no tenemos acceso a la educación.	1	7.7
Nada, porque no hay espacios para el desarrollo de habilidades.	1	7.7
Poca, por despreocupación de parte del gobierno.	1	7.7
Nada, porque no hay cumplimiento de la ley 202 en las instituciones.	1	7.7
Poca, por discriminación y falta de conocimiento.	1	7.7
Poca, formación y capacitación de las personas con capacidades diferentes.	1	7.7
Poca, porque no le dan oportunidad.	1	7.7
Poca, porque no hay cumplimiento de la ley 202 en las instituciones.	1	7.7
Total	13	100.0

Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral. ¿Por qué?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Sí.	1	7.7
No, porque el mercado laboral esta diseñado para personas que no tienen discapacidad.	1	7.7
Sí, porque dentro de la variedad de empleos cada profesional con capacidades diferentes puede encajar.	2	15.4
No, porque las empresas e instituciones discriminan a las personas con capacidades diferentes.	2	15.4
No, porque el país no esta preparado para esto.	1	7.7
No, porque nos encontramos con muchos obstáculos físicos.	1	7.7
No, porque no hay condiciones y las que existen son muy pocas.	1	7.7
No, porque no son ubicados en cargos de acuerdo a su profesión.	1	7.7
No, porque los puestos se dan por preferencia política o amiguismo.	1	7.7
No, porque no piensan en las necesidades y complicaciones propias del cargo a desempeñar.	1	7.7
Si, en las instituciones estatales contratan de acuerdo a la capacidad intelectual.	1	7.7
Total	13	100.0

Salario que percibe al mes.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Menos de C\$ 3,000	1	7.7
Más de C\$ 3,000	11	84.6
No aplica.	1	7.7
Total	13	100.0

¿Conoce usted la ley 202?. ¿Por qué?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Poco.	2	15.4
Nada.	1	7.7
Poco, porque no se da a conocer a la población con discapacidad.	2	15.4
Mucho, porque la he estudiado.	2	15.4
Mucho, porque defiende los derechos de las personas con discapacidad.	1	7.7
Nada, porque no se da a conocer a la población con discapacidad.	2	15.4
Poco, porque trabaje en una ONG que empleaba a personas con capacidades diferentes.	1	7.7
Poco, porque aunque se conoce no se cumple.	1	7.7
No respondió.	1	7.7
Total	13	100.0

¿Cree usted que se cumple con la ley 202 en relación al acceso y oportunidad al empleo? ¿Por qué?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
No.	1	7.7
No se, habría que valorar en el sector público y privado.	1	7.7
No, porque la mayoría de los lugares laborales no tienen accesibilidad.	1	7.7
No, porque lo primero que hacen es darle trabajo a los familiares o allegados.	1	7.7
No, porque no dan la oportunidad en las empresas a las personas con capacidades diferentes.	2	15.4
No, por desconocimiento, insensibilidad y burocracia.	2	15.4
No, porque existe la ley pero la cumplen.	2	15.4
No, porque hay desconocimiento de la ley.	3	23.1
Total	13	100.0

**Donde cree usted que se incumple más la ley 202 en relación al aspecto laboral.
¿Por qué?**

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Ambas, si en las instituciones del estado no se cumple, menos en las privadas.	1	7.7
Institución privada, porque piensan más en rentabilidad que en la parte humana.	3	23.1
Ambas porque a veces las personas nos miran con desprecio.	1	7.7
Institución pública, porque genera rivalidades.	1	7.7
Ambas, porque argumentan que los discapacitados son una carga para la sociedad.	2	15.4
Institución pública, porque no existe un ente regulador que supervise el cumplimiento.	1	7.7
Ambas, porque no están sensibilizadas.	1	7.7
Institución pública, porque es ahí donde se trabaja directamente con el poder ejecutivo.	1	7.7
Institución pública, porque hay menos conciencia.	1	7.7
No contestó.	1	7.7
Total	13	100.0

¿Cómo valora el grado de conocimiento de la ley 202 en el personal que trabaja con usted en la institución o empresa: (y en la sociedad para los Profesionales con Capacidades diferentes desempleados)? ¿Por qué?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Nada.	2	15.4
Poco, por falta de interés.	2	15.4
Nada, porque no ha habido divulgación de esta ley en el sector estatal.	2	15.4
Nada, porque consideran que las personas con discapacidad no rinden como los jóvenes.	1	7.7
Poco, porque al empleador solo le interesa cuidar la bolsa.	3	23.1
Mucho, porque con las personas que se relacionan si conocen la ley.	1	7.7
Poco, porque no se ha dado ha conocer.	1	7.7
Nada, por falta de interés.	1	7.7
Total	13	100.0

Número de hijos.

Opciones de respuestas.	Número de personas.	Porcentaje
Ningún hijo.	5	38.5
1 hijo.	3	23.1
2 hijos.	3	23.1
3 hijos.	1	7.7
4 hijos.	1	7.7
Total	13	100.0

¿Qué tipo de discapacidad considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo? Explique.

Opciones de respuestas.	Número de personas.	Porcentaje
Discapacidad mental, porque la persona se siente frustrada.	2	15.4
Ninguna, porque podemos desarrollarnos.	2	15.4
Usuarios de sillas de ruedas, por la accesibilidad.	2	15.4
Pérdidas de los brazos.	1	7.7
Sordo mudos, porque la empresa no cuenta con lenguaje de señas.	1	7.7
Todas, por la falta de empleo en general.	2	15.4
Parálisis parcial, porque el cuerpo no esta capacitado para realizar movimientos.	1	7.7
Pérdidas de la vista, porque es la forma de adquirir la formación profesional.	2	15.4
Total	13	100.0

Entrevistas:

Institución.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Alcaldía	1	9.1
CISAS	1	9.1
IDR	1	9.1
Cukra Industria S.A.	1	9.1
MAGFOR	1	9.1
MINED	1	9.1
Ministerio de Gobernación.	1	9.1
Plaza Siglo Nuevo	1	9.1
PROMUJER.	1	9.1
Supermercado La Unión	1	9.1
UNAN	1	9.1
Total	11	100.0

Cargo que desempeña.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Analista de RR - HH.	1	9.1
Responsable de RR - HH y presupuesto.	2	18.2
Contador general.	1	9.1
Auxiliar de RR - HH.	1	9.1
Responsable de sistemas de información.	1	9.1
Coordinador.	1	9.1
Delegado departamental.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Gerente general.	1	9.1
Secretaria R. J. R.	1	9.1
Total	11	100.0

Sexo.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Masculino.	7	63.6
Femenino.	3	27.3
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cuántos empleados laboran en la empresa?

Opciones de respuesta.	Número de empresas.	Porcentaje
50 empleados.	1	9.1
24 empleados.	1	9.1
22 empleados.	1	9.1
810 empleados.	1	9.1
122 empleados.	1	9.1
170056 empleados.	1	9.1
12 empleados.	1	9.1
5 empleados.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
82 empleados	1	9.1
19 empleados.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cuántos empleados profesionales con capacidades diferentes trabajan en la empresa?

Opciones de respuesta.	Número de Empresas.	Porcentaje
2 personas.	1	9.1
17 personas.	1	9.1
13 personas.	1	9.1
1 persona.	1	9.1
No tiene.	6	54.5
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cuántos empleados profesionales con capacidades diferentes están trabajando de base y cuantos están en cargos directivos?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
1 de base y 1 de directivo.	1	9.1
9 de base y 8 de directivo.	1	9.1
13 de base.	1	9.1
No aplica.	6	54.5
Se negó la información.	1	9.1
1 de base.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal en general?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Ninguna.	1	9.1
Por medio de una terna, se selecciona el mejor.	1	9.1
Depende del perfil del cargo.	7	63.6
A través de una evaluación de capacidades del desarrollo en actividades.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Qué criterios utiliza la empresa para la contratación del personal con capacidades diferentes?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Ninguna.	1	9.1
Por medio de una terna, se selecciona el mejor.	1	9.1
Depende del perfil del cargo.	3	27.3
Perfil profesional.	1	9.1
No presta las condiciones.	1	9.1
De acuerdo a las capacidades que presente.	1	9.1
No esta contemplado dentro de las políticas de la institución.	1	9.1
Se negó la información	1	9.1
Dar cumplimiento a la ley 202. ningún	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cómo valora usted las condiciones laborales que proporciona la empresa hacia el personal con capacidades diferentes?

Opciones de respuesta.	Número de personas	Porcentaje
Buena.	1	9.1
Regular.	1	9.1
Regular, porque solo un 50% tiene las condiciones.	1	9.1
Deficiente, porque no hay infraestructura adecuada.	1	9.1
Buena, porque se facilita los recursos según su capacidad.	1	9.1
Buena, porque en algunos casos no hay suficientes condiciones.	1	9.1
No respondió.	2	18.2
Buena, por falta de conocimiento de la ley 202 y valores humanos.	2	18.2
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cree usted que las capacidades diferentes que poseen los profesionales de la ciudad de León se ajustan a los ámbitos de actuación que ofrece el mercado laboral?

Opciones de respuesta.	Número de personas	Porcentaje
No, porque el gobierno debería crear un banco de RR para ofrecer trabajo a las personas con capacidades diferentes.	1	9.1
Si, porque se esta haciendo un cambio curricular.	1	9.1
No, porque no tiene capacidad técnica y le falta desenvolvimiento.	1	9.1
No, porque la preparación debe estar de acuerdo a la discapacidad.	1	9.1
No, porque va en dependencia de la actividad de la institución.	1	9.1
No, porque el mercado laboral te ofrece un puesto.	1	9.1
No, porque no las presta ninguna institución.	1	9.1
Si, porque si hay deficiencia de movilización, proporcionan capacidad intelectual.	1	9.1
No, porque ninguna institución ve la necesidad de contratar a personas discapacitadas.	1	9.1
Si, porque se puede desarrollar en otra actividad.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

Usted en su calidad de empleador. ¿Cómo valoraría las oportunidades laborales que se presentan a los profesionales con capacidades diferentes en la ciudad de León?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Poca, porque es una mínima cantidad a la que pueden ofrecer trabajo.	1	9.1
Poca, porque la empresa privada requiere tener personal completamente activo.	4	36.4
Poca, porque no se cumple con el porcentaje de la ley.	1	9.1
Nada, porque la empresa requiere tener personal en óptimas condiciones físicas.	1	9.1
Poca, porque no se profesionalizan a fondo.	1	9.1
Poca, porque no existe la sensibilización de los empleadores.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Nada, porque no existe un ente regulador.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cree usted que los profesionales con capacidades diferentes aportan al desarrollo socioeconómico del país o por el contrario generan un gasto económico al invertir en su adaptación?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Considero que aportan de acuerdo a sus capacidades.	8	72.7
Es relativo, porque hay personas que aportan y otras no.	1	9.1
Es una inversión buena.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Qué discapacidad considera usted que dificulta más la oportunidad de empleo de este sector social? Explique porque.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
La vista y pérdida de manos.	1	9.1
Usuarios de sillas de ruedas.	1	9.1
El no vidente, porque se necesita de la vista para muchas cosas.	1	9.1
Discapacidad mental, porque no pueden incursionar en el mercado laboral.	2	18.2
Usuarios de sillas de ruedas, porque ningún edificio tiene las condiciones.	1	9.1
Ninguna.	1	9.1
No se.	1	9.1
Limitaciones motoras, porque son las que mas dificulta para realizar actividades.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Síndrome de Downs, porque dificulta desarrollar sus habilidades.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cree usted que la empresa o institución no tiene dificultades en la aplicación de la ley 202? Explique porque.

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
Se negó la información.	1	9.1
No, siempre y cuando existan los Recursos disponibles para hacerlo.	1	9.1
No, porque es un mandato legislativo.	1	9.1
No, creo que el 2% del personal que se emplea es lo que ellos manejan.	1	9.1
Si, no cumple con el espacio laboral en porcentaje.	2	18.2
Si, por desconocimiento de la ley.	2	18.2
No la conocemos.	1	9.1
Son muy pocas las empresas que tienen condiciones.	1	9.1
No, porque conocen la ley.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Qué aspectos de la ley 202 se les hace imposible aplicar?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
No respondió.	2	18.2
Ninguno.	3	27.3
Valores humanos.	1	9.1
Los 3 primeros componentes de la ley 202 no se aplican : educación, accesibilidad y empleo	1	9.1
Desconocen la ley.	3	27.3
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

¿Cómo valoraría usted el grado de conocimiento que se tiene de la ley 202 en el personal que conforman cargos directivos?

Opciones de respuesta.	Número de personas.	Porcentaje
No respondió.	2	18.2
Poco.	1	9.1
Nada.	1	9.1
Poco, no tienen la ley como reglamento.	2	18.2
Poco, no conocen la ley.	2	18.2
Nada, no conocen la ley.	1	9.1
Mucho, tuve dominio y conocimiento de la ley.	1	9.1
Se negó la información.	1	9.1
Total	11	100.0

Ley 202: LEY DE PREVENCIÓN, REHABILITACIÓN Y EQUIPARACIÓN OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Ley NO. 202 regula tres grandes ejes que tienen que ver con la discapacidad: la Prevención, en la perspectiva de evitar que se produzcan deficiencias Físicas y Mentales; la Rehabilitación, donde se expresan las responsabilidades del Estado en lo referente al proporcionamiento de los medios adecuados para disminuir o eliminar los factores discapacitantes; y la Equiparación de Oportunidades, entendida como un proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio Físico y Cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de Educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación se hacen accesibles para todos, incluidas obviamente las personas con discapacidad.

Principales Barreras:

Barreras Políticas

En general, las políticas sociales, los planes y programas gubernamentales, no incluyen a las personas con discapacidad ni tienen en cuenta sus necesidades sentidas a sus problemas básicos. Esto se expresa, en la práctica, en hechos como el que los programas educativos no contemplan la discapacidad como tema, los programas de salud la ubican como una de sus últimas prioridades, los programas que buscan la inserción laboral resultan absolutamente insuficientes, etc.

En poco apoyo de las instituciones estatales, cuya presencia en las acciones y procesos propios de la vida comunitaria es prácticamente inexistente, debido a la reducida cobertura de los servicios que ofrece y la deficitaria calidad de los mismos allí en donde están presentes, pero, además, debido a que las instituciones no entienden a las personas con discapacidad y sus organizaciones en calidad de sujetos activos, sino, más bien, como objetos receptores pasivos de los servicios de cada institución esta llamada a brindar.

Existe falta de información confiable y fidedigna que entregue indicadores relativos a las personas con discapacidad y que sirva de base tanto para la formulación de planes y programas como para la posterior evaluación del impacto alcanzando con su aplicación.

La sociedad ha generado un importante conjunto de barreras arquitectónicas, las cuales, sumadas otras barreras físicas devienen en serie limitaciones para la movilidad de las personas con discapacidad, obstaculizando los espacios de

inserción laboral, para el ejercicio de sus derechos y se constituyen en fuentes generadoras de secreción y marginalidad. En la ruptura de estas barreras, las alcaldías como expresiones de poder local, tienen que jugar un papel determinante.

La legislación es inadecuada y, además, no se aplica las leyes duermen olvidadas. Convirtiéndose en letras muertas. Por lo demás, en la última de las leyes, la 202, (el cual fue reglamentada desde agosto de 1997 pero aun así no ha sido puesta en ejecución), en la letra y el espíritu de esta ley las personas con discapacidad y sus organizaciones no encuentran debidamente representados sus derechos, ni visualizan que la misma pueda constituirse en instrumento útil para satisfacer sus necesidades o resolver sus problemas. Requiere, por lo tanto, urgentes reformas.

Barreras Económicas

La extrema pobreza, que afecta a la mayoría de las familias que tienen personas con discapacidad y de la cual se desprenden un conjunto importante de barreras, en campos como: Educación, Salud, Trabajo, vivienda, Recreación, Cultura, Deportes, y Nutrición, etc.

Los altos precios de los servicios básicos los colocan fuera del alcance de la mayoría de las personas con discapacidad y de sus familias, aparte que la calidad de los mismos no justifica su alto costo.

La alta tasa nacional de desempleo, con lo cual se limitan las posibilidades laborales de las personas con discapacidad, dado que los dadores de empleo, a la hora de optar, prefiere colocar a personas sin discapacidad. En particular, esta exclusión va en perjuicio de las personas con discapacidad y de las mujeres del país, quienes ven cerrárseles las puertas de acceso a un empleo digno y justamente remunerado.

La recesión económica, derivada de las políticas de ajuste estructural, cuyos efectos recaen con especial énfasis sobre los hombros de los sectores débiles o vulnerables, entre los que se encuentra el constituido por las personas con discapacidad. Escasa formación laboral de las personas con discapacidad y de la población económicamente activa en general, lo cual dificulta el desarrollo y la generación de empleos.

Poco acceso a tecnología avanzada, de manera que, en términos internacionales, nuestro país va poco a poco convirtiéndose en depositario y consumidores de la tecnología de deshecho de los países desarrollados. Y, en lo plano de lo nacional, la

tecnología, aunque no sea de avanzada, contribuye a profundizar la brecha social y agravar las condiciones de la marginalidad y la desagregación, por cuanto solo tiene acceso a la misma quienes pueden pagar por ella, que son una minoría.

Incumplimiento de lo establecido en la ley 202 en lo referido a lo laboral, lo cual establece que toda institución o empresa tiene el deber de colocar a un 2% de personal con discapacidad. Se hace ver, sin embargo, que este artículo de la ley, en sí mismo, es discriminatorio, por cuanto al establecer una cuota actúa de manera segregacionista y, además, porque si la población con discapacidad del país es de alrededor del 12.1%, dentro de la población económicamente activa existente. También, un 12.1% de personas con discapacidad que demandan empleo. Al asignar un 2% de hecho condena al desempleo al 10% de las personas con discapacidad en edad laboral.

Creación de la procuraduría especial para la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad

Por todo lo antes expuesto, y con el ánimo que nos caracteriza por salir adelante, nos disponemos a la formulación del proyecto “Iniciativa para la Creación de la Procuraduría Especial para la defensa a los derechos humanos de las Personas con Discapacidad”, órgano que tendrá la función de:

- 1.- Se nos reconozcan nuestros derechos como personas útiles a la sociedad
- 2.- Promover y Defender a través de la educación formal y no formal el conocimiento y educación sobre los derechos humanos de los discapacitados
- 3.- Velar e incidir en el cumplimiento de declaraciones, resoluciones, convenios, pactos, políticas nacionales e internacionales que contemplen derechos y líneas de trabajo a favor de los discapacitados
- 4.- El cumplimiento de nuestros derechos consignados en nuestra Carta Magna, leyes constitucionales (ley de emergencia, ley de amparo, ley electoral), leyes ordinarias promulgadas por la Asamblea Nacional, decretos del ejecutivo, resoluciones ministeriales y;
- 5.- La formulación y ejecución de proyectos de desarrollo integral a corto, mediano y largo plazo que beneficien a los discapacitados y sus familias para que juntos,

Gobierno, Discapacitados y Sociedad civil en general rompamos las barreras de la desigualdad, ya que nuestra mayor aspiración es lograr vivir y no sólo sobrevivir.

Denuncia procuradora especial

Estado despide a discapacitados

* En muchos lugares los ven como estorbos y violentan todos sus derechos, asegura

Tania Sirias | tsirias@elnuevodiario.com.ni



Sensibilizar a la población sobre las barreras físicas y discriminatorias que enfrentan a diario miles de discapacitados, es lo que pretende la procuradora especial de los Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad, Rosa Salgado. Es por ello que se impartió un seminario sobre derechos humanos a trabajadores y personal médico de los hospitales “Aldo Chavarría” y el Psiquiátrico.

Salgado comentó que es importante que el personal médico conozca sobre los derechos que tienen las personas con discapacidad. Además, afirmó que el galeno desempeña un papel muy importante a la hora de tratar al paciente, ya que además de ayudarlo en la rehabilitación física, debe apoyarlo emocionalmente.

La procuradora especial de los Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad, Rosa Salgado. funcionaria.

“Las personas que pierden un miembro en un accidente o por enfermedad, creen que la vida ya no tiene sentido, que no tienen derechos, por el contrario, están protegidos por la Ley 202”, dijo la

Juan Alonso Gaitán, asistente técnico de la Procuraduría de los Derechos Humanos, afirmó que el objetivo del seminario es que los discapacitados conozcan que tienen derecho a la salud, educación, vivienda y empleo.

Violentan la Ley

En Nicaragua el 10% de la población sufre algún tipo de discapacidad, y tan sólo el 0.3% tiene acceso al mercado laboral. La Ley 202 contempla emplear dos personas discapacitadas por cada cien, y la meta de la Procuraduría es que los empleadores amplíen el margen, sin embargo, algunos los ven como estorbos, indicó Gaitán.

Además, señaló que hay miles de discapacitados en el desempleo que bien pueden desempeñar

cargos como cualquier otro profesional.

“En estos momentos existe un despido masivo en el Estado de personas con discapacidad. A la procuraduría han llegado seis casos, y el argumento que presentan para prescindir de sus servicios es reestructuración de la empresa o institución. Los despiden y luego emplean a personas que no tienen discapacidad”, lamentó Gaitán.

Demandarán al Estado

El asistente técnico dijo que las personas con discapacidad recurrirán a la justicia para que las instituciones cumplan con las leyes que benefician a este sector de la población. “Podemos demandar a los funcionarios públicos como alcaldes, ministro, etc. Si no cumplen con la ley pueden ser sancionados administrativamente o bien suspenderlos de sus funciones”, señaló.

Agregó que los nicaragüenses no tenemos la cultura de demandar a los funcionarios que no cumplen con las leyes, pero se debe cumplir con la Ley 202.

La procuradora Salgado indicó que debe haber un proceso de reformas a la Ley 202, pues lo que pretenden es tener una legislación integradora, no asistencialista. Una ley que dé cumplimiento al derecho de un empleo, salud, educación y accesibilidad.

“Queremos ser vistos con enfoque de derechos humanos. Tenemos derecho a ser incluidos en la sociedad, seguimos siendo útiles, independientemente de que nos falte un brazo, una pierna, ser no vidente, tener problemas auditivos. Simplemente, es un componente de mi cuerpo, pero seguimos siendo personas”, exteriorizó la funcionaria.