

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

**UNAN – León
Facultad de Ciencias Médicas
Carrera de Psicología**



Tesis para optar al título de licenciatura en Psicología

Conocimientos, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en 5 empresas de León, Nicaragua. Marzo-noviembre, 2019.

Autoras:

Br. Mariling Guadalupe Balmaceda Munguía.

Br. Katherine Massiel Castillo Ortíz.

Tutora:

Dra. Arlen Soto

“A la libertad, por la Universidad”

Resumen

En el presente trabajo se abordan los *Conocimientos, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en 5 empresas de León, Nicaragua*. Se realizó bajo la metodología de investigación cualitativa y utilizando la entrevista semiestructurada como instrumento de recogida de información. Participaron 5 trabajadores de cada empresa, teniendo en total 25 empleados, donde la mayoría de entrevistados fueron hombres, dentro del rango de edad de 20 a 55 años, cuyos puestos varían en las distintas empresas.

En base a los resultados se identificó que los trabajadores consideran importante que se desarrolle una mayor contratación de personal con discapacidad, siendo de interés vital a nivel social y laboral que enriquece no solo a la empresa, sino también a sus colaboradores. A su vez, refieren que es muy valioso darle la oportunidad a esa persona ya que tiene el derecho de crecer laboralmente y personalmente. A nivel de conocimiento, los trabajadores y representantes de RRHH poseen conocimientos generales sobre la discapacidad sin embargo hay un poco conocimiento y manejo de las leyes que los respalda; por otro lado, las prácticas inclusivas ejercidas en las empresas son mínimas tales como, ajuste de hora y carga de trabajo; lo cual revela consigo las diversas limitantes que provocan esta reducida práctica inclusiva, una de sus principales: La falta de políticas o estrategias inclusivas.

Palabras claves: Inclusión, Personas con Discapacidad, Opiniones, Derechos, Prácticas, Mundo Laboral.

Agradecimientos

Primeramente, a Dios quien nos ha permitido llegar hasta este importante momento y ser nuestra principal fuente de esperanza, fortaleza y confianza.

A nuestros amados padres, por su incondicional apoyo y por la fe que nos han depositado en toda esta trayectoria de formación.

A nuestros hermanos y parejas por siempre estar ahí, por su amor, su apoyo y por motivarnos siempre a alcanzar nuestras metas.

A nuestra estimada tutora Dra. Arlen Soto, muchas gracias por brindarnos su apoyo, escucharnos, orientarnos en el camino y alentarnos a soñar alto.

También queremos agradecer a todas aquellas personas que han sido participe de la investigación realizada, por su disposición y ayuda de los responsables de Recursos Humanos y trabajadores de las distintas empresas.

Por último y no menos importante, agradecemos a nuestros maestros por todo el aprendizaje obtenido durante todos estos años de esmerada formación en la Psicología.

Dedicatoria

Dedico de manera muy especial este trabajo a mi madre, por su amor, su entrega, sus esfuerzos y ser quien incondicionalmente ha sostenido mi mano a lo largo de mi vida.

A mi hermano, quien con su espíritu me ha llenado de calidez y alegría en todo momento.

Mariling Guadalupe Balmaceda Munguía.

Dedicatoria

A dios mi padre celestial

Por haberme dado la vida y por no desampararme nunca ya que siempre has estado conmigo de la mano en las situaciones más difíciles, por darme sabiduría y entendimiento para enfrentar todo obstáculo, por derrochar bendiciones en mí y darme una familia, amigos y todas esas personas maravillosas que has puesto en mi camino y que me han apoyado.

A mi familia

Por apoyarme en todo momento, dándome ánimos y fortaleza en especial a mis padres, Elvin José Castillo y Zayda María Ortiz, a mis hermanos Elvin y Cindy; que me han dado todo lo que han podido en la vida, por su esfuerzo y amor incondicional.

A mi pareja Jorge Luis Torrez por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A mi tutora Dra. Arlen gracia por confiar en nosotras y habernos brindado todo su apoyo durante este proceso.

A mis amigos

Por ayudarme cuando más los necesitaba, por permitirme crecer y forjarme junto a ellos, por darme palabras de aliento y por todos los momentos inolvidables; gratos recuerdos que quedaran guardados en mi mente y en mi corazón.

Katherine Massiel Castillo Ortiz.

Índice

Introducción	1
Antecedentes	2
Planteamiento del problema	4
Justificación	5
Preguntas de investigación	6
Objetivos	7
Marco teórico	8
I. Discapacidad.....	8
II. Inclusión laboral y discapacidad.....	15
III. Aspectos jurídicos de la inclusión laboral en Nicaragua	20
Diseño Metodológico	26
Resultados	31
Discusión	43
Conclusión	49
Recomendaciones	51
Referencias Bibliográficas.....	53
ANEXOS	56
Consentimiento informado	57
Guía de entrevista semi estructurada	58

Introducción

A lo largo de la historia de la humanidad la discapacidad, en diversos momentos ha sido objeto de exclusión. Aun cuando dentro de los derechos humanos se insinúa que todos los miembros de la sociedad tienen los mismos derechos, que incluyen los civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Dicho esto, podemos considerar que las personas con discapacidad pueden y deben gozar, sin discriminación alguna, de todos ellos. (Moreira, Zambrano y Cabezas, 2018).

En el mundo del trabajo competitivo en las empresas normalizadas, las personas con discapacidad, a menudo son excluidas por patrones de discriminación generando altas tasas de desempleo en este colectivo, (Vidal y Cornejo 2016) lo que representa una de las grandes barreras para la Inclusión Laboral, la cual persigue de forma activa el aumento de oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad, e intentar que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

Las actitudes de los que conforman las organizaciones se han convertido en una pieza fundamental para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, dado que ese conjunto de conocimientos y sentimientos a favor o en contra y las formas de reaccionar ante las personas con discapacidad es una experiencia relevante y significativa, que proporciona resultados a nivel humano, en el fomento de la tolerancia y la aceptación de las diversas capacidades.

El propósito del presente estudio cualitativo es describir los conocimientos, las opiniones y prácticas que algunos trabajadores de 5 empresas de León manifiestan hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad. De esta manera, la información obtenida permite conocer una aproximación de la realidad de las condiciones laborales inclusivas actuales y la búsqueda de cambios a favor de los derechos de las PCD en el contexto laboral.

Antecedentes

Los estudios que se presentan a continuación vinculan la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD), con diversas variables tales como, educación, salud, perspectiva de la organización, de la persona con discapacidad, cumplimiento leyes, entre otros; generando un aporte enriquecedor para el presente trabajo investigativo. Es importante recalcar que se encontraron muy pocos estudios publicados sobre esta temática en Nicaragua.

Un estudio sobre “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad realizado en Colombia por Arcos, Martínez y Restrepo, (2018): presenta como objetivo, determinar un modelo de inclusión laboral para PCD, donde se encontró que desde este marco la inclusión se ha venido trabajando con modelos meramente verticales sin tener en cuenta elementos transversales como el acompañamiento que se debe hacer desde el inicio de la inclusión y con seguimiento continuos para asegurar el buen resultado, además es muy importante la participación de la familia y el reconocimiento del entorno social para estas personas.

El estudio de tipo descriptivo titulado: Accesibilidad Laboral de personas con discapacidad de las empresas públicas de la parroquia Calceta Cantón Bolívar, Ecuador por García, Cedeño y Cobacango (2018): tiene como finalidad analizar las condiciones de igualdad laboral que tienen las PCD del Cantón Bolívar a nivel de las instituciones públicas. Como resultados se encontró que, a nivel nacional del total de PCD el 58% se encuentra laboralmente activas en el mercado de trabajo, el 70% del personal con discapacidad no ha tenido formación hasta el tercer nivel de educación. A su vez, se evidencian que los dirigentes, tienen conocimientos de las políticas que protegen e incluyen a las PCD y tratan de regirse estrictamente a cumplir con las mismas.

La investigación elaborada por Velarde y Barboza titulada: Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral de Perú (2018), desarrollada a través del método mixto, muestra en sus resultados que, no se cumple con la

inclusión de PCD de acuerdo con lo dispuesto por la ley peruana, sin embargo cierto porcentaje (90%) señalan su cumplimiento y muestran una postura favorable para la contratación de PCD, pero otra parte afirma que la baja inserción laboral de PCD se origina por la ausencia de mecanismos de control por parte del Estado y de dispositivos prácticos que puedan utilizar las empresas para su contratación e inclusión en el trabajo.

La investigación elaborada en Nicaragua: Estudio comparativo de la ley 202 ley de prevención, Rehabilitación y Equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad y ley 763 Ley de los derechos de las Personas con discapacidad, por López (2012), tiene como propósito conocer de qué manera se ha aplicado por parte de las Delegaciones de Gobierno e instituciones estatales como privadas del municipio de León dichas leyes. Obteniendo como resultados que, en el sector salud no estaba formado un Consejo de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de oportunidades para las PCD como lo estipula la ley, sin embargo, existe una comisión departamental que actúa para garantizar la salud integral del discapacitado. En el sector educativo, se han tomado medidas para lograr la inclusión educativa de la PCD. En el sector laboral se encontró que se han intentado llevar a cabo planes para la inserción laboral de PCD, pero no se ha tenido buenos resultados, ya que son mínimas las personas integradas. También, no se conoce un registro de las empresas que posean trabajadores con discapacidad con lo cual no se ha cumplido la ley.

En el “Estudio diagnóstico del sector de las personas con discapacidad en la república de Nicaragua” realizado por Herrera (2014), se encontró que en las áreas de salud, educación, cultura y deporte se han realizado avances notorios que actúen sobre los derechos de las PCD. En lo laboral los avances son modestos o mínimos. La mayoría de las empresas y aún las instituciones públicas siguen sin cumplir con lo definido por la Ley 763. Ello, sumado a los prejuicios de los empleadores y la falta de capacitación de una buena parte de las PCD, hace que los desempleados tengan un peso significativo en el sector.

Planteamiento del problema

La discapacidad se constituye como un fenómeno que no distingue clase social, situación socioeconómica, grupo étnicos y género; puede manifestarse en cualquier momento del ciclo vital de una persona. La Organización Mundial de la Salud (2018) señala que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, alrededor del 15% de la población mundial. Por su vulnerabilidad, experimentan carencias de todo tipo; desde falta de acceso a los servicios de salud, educación, vivienda, trabajo, hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad en general.

En el mundo del trabajo las PCD registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad y estas alcanzan a obtener trabajos de muy bajo nivel. Lo que genera afectaciones sobre su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos (Rodríguez, 2016).

En Nicaragua una cuarta parte de los hombres y mujeres con discapacidad no trabajan y aunque existan leyes integrales que respalden sus derechos, las serias dificultades y faltas de aplicación de estas impiden una adecuada inclusión de estas personas. Encontrando que un 59% de los hombres y el 44% de las mujeres con discapacidad perciben algún ingreso; la tercera parte de estas personas (32%), aporta la totalidad de su ingreso a los gastos del hogar y personas que dependan de ella. Por ello, es necesario incluir en el sector laboral; la formación, capacitación y concienciación en temas de discapacidad logrando que la empresa sea auspiciante activo del respeto a la igualdad de derechos respecto a la participación de estas personas en el ámbito laboral. Hasta el momento existe poca información disponible que sustente cual es la situación actual de las empresas en relación a la inclusión laboral de PCD, es por esta razón que nos hacemos la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué conocimientos, opiniones y prácticas tienen los representantes y trabajadores de las empresas en estudio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Justificación

Morales Angélica (2014) señala que La discapacidad se ha presentado y concebido de diversas formas a lo largo de la historia: Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

Sin embargo, las PCD siguen constituyendo un grupo vulnerado al que la sociedad debe ofrecer igualdad de oportunidades y para que esto suceda, es necesario promover el compromiso de personas y entidades de todos los ámbitos y, en especial, aquellos vinculados al mundo del trabajo, ya que el empleo ofrece a todas las personas y particularmente a quienes poseen una discapacidad, mayor autonomía, dignidad y a su vez, le permite potenciar sus habilidades y talento.

El presente trabajo es de gran relevancia ya que nos aportara información actualizada sobre los conocimientos, las opiniones y prácticas que tienen los representantes y trabajadores de algunas empresas acerca de la inclusión laboral de PCD, que permitan mejorar las condiciones actuales o la necesidad de crear nuevas condiciones inclusivas a través de un modelo que favorezca una proyección humanista de la empresa y de esta manera aportar con los datos obtenidos como precedentes para futuras investigaciones en las que se pueda llevar a cabo la creación de dicho modelo o el estudio sobre distintas variables de la temática. De igual manera, los resultados obtenidos permitirán una mayor concientización sobre la importancia de la integración de las PCD en el contexto laboral, lo que influirá de manera significativa en su desarrollo personal, profesional y social.

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población de estudio?
- ¿Qué conocimientos y opiniones tiene la población en estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?
- ¿Cuáles son las prácticas que ejecutan las empresas en estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Objetivos

General

Describir los conocimientos, opiniones y prácticas que tienen los representantes y trabajadores de 5 empresas en León, Nicaragua sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, período marzo-noviembre, 2019.

Específicos

- Detallar las características sociodemográficas de la población de estudio.
- Explorar que conocimientos y opiniones tiene la población en estudio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Especificar las prácticas que ejercen las empresas en estudio sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Marco teórico

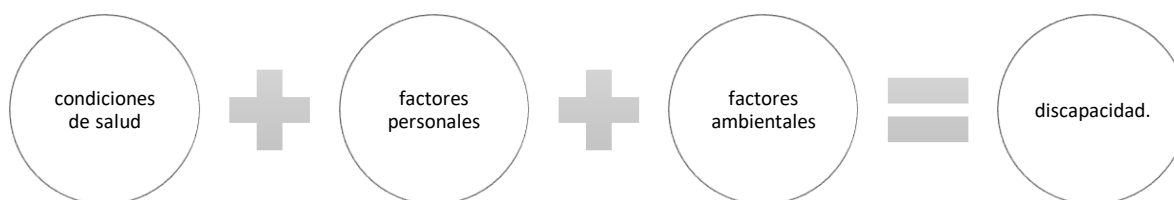
I. Discapacidad.

a) Definición.

En la actualidad es posible hallar concurrencia de diferentes perspectivas y enfoques sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción sociolaboral de este colectivo, entre otras razones.

Sin embargo, en 2001, la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición:

“Condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, éstas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación”. Organización Mundial de la Salud.”



Esta definición aporta un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

De esta forma, la discapacidad no es sólo una condición de salud propia de la persona, sino el resultado de la interacción entre las limitaciones humanas y el medio en el que nos desenvolvemos. Se reconoce el contexto social como factor determinante en la discapacidad de una persona.

b) Tipos de discapacidad.

a. Discapacidad Física o Motora

La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.

Causas de la discapacidad física:

La discapacidad física puede ser causada mientras la madre está embarazada, por problemas genéticos o al momento del parto. También puede ser debido a un fuerte accidente.

Tipos de discapacidad física:

- Anomalías orgánicas: Éstas se encuentran en Cabeza, columna vertebral, piernas o brazos.
- Deficiencias del Sistema nervioso: son las parálisis de las extremidades inferiores y superiores, paraplejia, tetraplejia y a los trastornos que afectan la coordinación de los movimientos.
- Alteraciones viscerales: son los que afectan los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario, Sistema metabólico y Sistema inmunológico.

b. Discapacidad Sensorial

Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.

Tipos de discapacidad sensorial:

➤ Discapacidad Auditiva

La discapacidad auditiva es el déficit total o parcial de la percepción que se evalúa de la pérdida del audio en cada oído

Características:

La discapacidad auditiva no presenta características físicas evidentes, puedes notar cuándo una persona tiene discapacidad auditiva si usa audífonos o tiene dificultad al hablar por haberlo padecido antes de los 3 años. Se suele aprender el lenguaje de señas.

Grados:

- Audición normal: Para percibir sonidos mínimos de las cosas de 10-15
- Audición limítrofe: 16-25
- Pérdida superficial: 26-40
- Pérdida Moderada: 41-55
- Pérdida de moderada a severa: 56 – 70
- Pérdida severa: 71 -90
- 90 o más pérdida auditiva

Tipos de Discapacidad Auditiva:

La discapacidad auditiva se clasifica por la causa:

- **Genética:** Cuando se hereda
- **Adquirida:** Cuando algo lo ocasiona
- **Congénita:** que puede ser prenatal por enfermedad de la madre en el embarazo como sarampión o rubeola o perinatal por complicaciones en el parto.

➤ Discapacidad Visual

La discapacidad visual es la disminución parcial o total de la vista. Se debe tomar en cuenta el campo visual que es el espacio visible con la mirada fija en un punto y la agudeza visual que es la capacidad del ojo para percibir objetos.

Causas:

-De Nacimiento: Aquí se encuentran las personas que nacieron sin información visual, sin distinguir colores y detalles que solo pueden ser notados con el sentido de la vista.

-De forma adquirida: Aquí se encuentran las personas que ya tuvieron en algún momento información visual, pero la pudieron haber perdido por alguna enfermedad, accidente o negligencia.

Tipos de discapacidad visual:

-Ceguera: Es la pérdida total de la información visual, en algunos casos puede ser reversible, pero en la mayoría de casos no lo es.

-Baja visión: Es el estado en el que la persona aún tiene un campo de luz denominado resto visual.

c. Discapacidades mentales: a) Psicosis crónica: esquizofrenia, parafrenia y trastornos bipolares. b) Demencias: se refiere a cualquier tipo de Alzheimer, a demencias vasculares y mixtas.

d. Discapacidades mixtas o múltiples: a) Cuando las personas estén afectadas por dos o más discapacidades.

e. Discapacidad Intelectual: a) Personas con diagnósticos de deficiencia intelectual con grado leve o ligero, moderado, severo y profundo o sospecha de esta discapacidad y necesiten de estudio para su definición.

c) Evolución del concepto de discapacidad.

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia. Durante los últimos años, hemos visto como se ha ido abandonando una perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que miraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, hacia un nuevo enfoque, que contempla a la persona con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades.

Esta evolución se ha visto acompañada de avances paralelos tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este colectivo. En el siguiente cuadro presentamos un breve recorrido histórico, que muestra cómo las personas con discapacidad han pasado de ser rechazadas y perseguidas, hasta el reconocimiento de la importancia y de la necesidad de su inserción social como medio integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad.

Fue a principios del S. XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, cuya finalidad era la de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica.

El modelo médico considera la discapacidad como un problema “personal” directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere cuidados médicos prestados en forma de tratamientos individual por profesionales. En este sentido, el tratamiento de la discapacidad estará encaminado hacia la adaptación de la persona a un cambio de conducta.

Por otro lado, el modelo social de la discapacidad (siglo XX), considera el fenómeno principal como un problema social, desde el punto de vista de la integración de las PCD en la sociedad. La Discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo que se necesita de acción social y responsabilidad, para propiciar una participación plena de las PCD en todas las áreas de la vida social. ENDIS 2003.

Fases de la evolución del concepto de discapacidad, así como de su consideración y tratamiento social:

Tabla 1. Evolución del concepto de discapacidad

Época	Enfoque	Actitud a nivel social
En las culturas antiguas	Enfoque mágico-religioso: la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales son debido a la intervención de poderes sobrehumanos que ponen a prueba o castigan a las personas por algún mal cometido.	Objeto de rechazo y a veces causa de muerte. Postración pasiva y culpabilizada.
Desde el s.XV	Enfoque técnico y secularizado: la discapacidad como resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia adecuada, igual que otras enfermedades.	Internamiento masivo, las tareas terapéuticas fueron sustituidas por la custodia y cronificación de los atendidos.
Finales s.XIX y II Guerra Mundial	Enfoque médico y asistencial: Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales) como psíquicos (formas de aprendizaje o socialización infantil).	Efecto estigmatizador: Prevalen las etiquetas y una política paternalista que refuerza la dependencia respecto a las instituciones y el desarrollo de nuevas formas de discriminación social y laboral.
2ª Mitad del s.XX	Se pone acento en el origen social de la discapacidad, prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Movimiento social, a través de asociaciones, formadas por personas con discapacidad y familiares, que defienden los derechos de las persona con discapacidad.

Fuente: Propia elaboración

Cuando se intenta plantear una perspectiva histórica, se encuentra que con el devenir de los siglos la calidad de la vida y el destino de las PCD han dependido mucho de las actitudes y comportamientos predominantes entre las personas sin

discapacidad, los que tradicionalmente estigmatizaban a las PCD, de la siguiente manera:

- Utilizando las denominaciones: impedidos, lisiados, inválidos, minusválidos.
- Dándoles calificativos como: socialmente atípicos, los pobres, los no aptos.
- Haciendo una doble marginación: orgánica y funcional.
- Rechazándolas como personas y negándoles sus derechos.
- Considerando que la discapacidad era expresión: del mal o manifestación de lo sagrado.

d) La discapacidad en Nicaragua.

Datos de distribución de prevalencia de discapacidad en Nicaragua

Es ligeramente mayor en las mujeres (11.3%) que en los hombre (9.1%). En relación con la población con discapacidad por grupos de edades la ENDIS registra que el 16% son niños, niñas y adolescente con edades que oscilan tiene entre 6 y 19 años, el 47% son jóvenes y adultos con edades comprendidas entre los 20 y 59 años y el 37% son adultos mayores de 60 años. Entre las causas exógenas las comunes son las enfermedades de infecciosas o parasitarias (4%) laborales (3%) y los accidentes de tránsito con (2.3%) otras enfermedades ocupan el (0.6%).

Estos datos se relacionan con las causas de la discapacidad según consideración de los informantes registradas: de nacimiento (9%), enfermedad infecciosa o parasitarias (4%), enfermedad laboral (3.4%), lesiones causadas por accidentes de tránsito o caídas (12.2%), agresiones (1.8%,) acciones de guerra (2.2%) y tras enfermedades crónico-generativas (67%).

En las personas con edades comprendidas entre los 6 y 16 años las principales causas identificadas con las crónico degenerativas (45.5%) y de nacimiento (31.9%), mientras en el grupo de mayores de 17 años las principales causas son crónico generativos de vehículos (2.6%) y caídas (408%) y enfermedades laborales (3.9%).

Es importante observar que las enfermedades crónicas degenerativas asociadas o no a la vejez son las principales causantes de discapacidad, por lo que debe tomarse como propósito tanto para el estado como la sociedad, el fortalecer

la implementación de programas orientados a la prevención y atención de estas y la promoción de hábitos saludables en la población joven y adulta que favorezca un envejecimiento saludable, Aragón y calero (2008).

II. Inclusión laboral y discapacidad

a. Trabajo y discapacidad

El Trabajo es una actividad inherente de los seres vivos, en donde este hace uso de sus facultades tanto físicas como morales o intelectuales, conducentes a obtener una satisfacción, un bien o un servicio. Satisfacción de necesidades propias o ajenas.

El Trabajo siempre se relaciona con una necesidad que debe ser satisfecha. Tal necesidad puede ser personal, grupal o comunitaria. Por tanto, el trabajo se hace más complejo y precisa de planificación para generar bienes o servicios básicos, que dependiendo del entorno natural o social hacen simples o complejas las satisfacciones de tales necesidades (Vidal y Cornejo, 2016).

Siendo el trabajo una estructura de la organización primaria de la vida y de gran significado para la sociedad, para las personas en situación de discapacidad esta actividad ha sido radicalmente limitada en el último medio siglo. Para este grupo, esas necesidades y problemas parecen no ser un foco importante de atención para la comunidad tanto pública como privada, actitud que se traduce en olvido y marginación. De tal manera que estas personas se desarrollan en un contexto sumamente excluyente, determinando la posición de vulnerabilidad en que se encuentran.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), la discapacidad se caracteriza como: “Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida”.

b. Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El modelo social de la discapacidad parte de la premisa de que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente sociales y las actitudes de la sociedad en general. La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valor, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar.

De acuerdo con planteamiento de Zondek (2015) la inclusión laboral corresponde a un proceso más amplio que el de la inclusión social. Dicho proceso tiene sus cimientos en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y en la práctica se lleva a cabo cuando la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

La inclusión laboral es parte de la inclusión social en la medida que la persona en situación de discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo, de este modo se podrá hablar de un concepto más amplio que corresponde a inclusión socio laboral, la cual es entendida como la participación de las personas en situación de discapacidad en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindada.

Por ello se necesita de promoción y difusión de reglamentaciones: estatales, gubernamentales, sociales, que garanticen a los sujetos la posibilidad de un empleo que proporcione bienestar. De ahí que se considera que estos procesos sean inherentes y contribuyentes en el contexto profesional. La gestión humana, concebida como un área o proceso dentro de las organizaciones, juega un papel decisivo en la vinculación de los trabajadores —por cuanto se ocupa, en su mayoría y en términos generales, de la selección, contratación, capacitación y evaluación de los empleados (López Velásquez, Colorado Castillo, Bermúdez Correa, Mejía García, Aristizábal García, Gómez Peláez, Rico Balvín, Gallego Palacio 2017).

Por su parte, Albornoz (2009) define la Inserción laboral o profesional como el proceso compuesto de diferentes actividades encaminadas a la consecución y mantenimiento del empleo, en tanto que Mayor (2011) enmarca dos aspectos clave del concepto: el primero es la inserción socio laboral, señalando que el mismo define la totalidad de elementos socioeducativos que potencian el desarrollo madurativo de un menor y lo conducen a su independencia, mientras que el segundo concepto, relaciona a la población socialmente considerada en situación de riesgo o de exclusión. Lo describe como un proceso preventivo, generador de estructuras madurativas que posibilitan un desarrollo normalizado en sociedad, debiendo incidir en mayor medida en la población vulnerable y no en la ya considerada excluida.

No todas las PCD presentan dificultades en su proceso de integración socio laboral y cuando las presentan, se habla de desventaja laboral, (Montero 2003).

La desventaja laboral corresponde a la situación que enfrenta una PCD en relación con otras personas, debido no solo a sus características asociadas a la discapacidad, sino más bien a las dificultades que haya presentado en el acceso a las oportunidades educacionales, de formación profesional, de movilidad en el entorno y otros aspectos como la discriminación. Estos factores terminan restringiendo su posibilidad de desempeñarse en una actividad productiva que garantice independencia económica y autonomía personal. Por el contrario, cuando una PCD ha tenido acceso oportuno y de calidad a un proceso de rehabilitación, ha logrado estudiar y ser profesional y posee una red social, lo más probable es que resuelva su inserción laboral sin requerir de apoyos.

Cuando se configura la situación de desventaja laboral, se hace imprescindible que las PCD reciban los apoyos necesarios destinados a mejorar su calidad de vida, especialmente los relacionados a la formación e inclusión socio laboral y a la superación de situaciones de discriminación

social que se constituyen en el obstáculo más difícil de vencer. Es allí donde la intermediación laboral cumple un rol determinante. (Zondek, 2015)

c. Responsabilidad social empresarial: responsabilidad social inclusiva

Aunque no existe una definición única de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), esta generalmente se refiere a una visión de negocios que incorpora el respeto por los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente, entre otros.

La RSE es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de estos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.

De acuerdo con las definiciones utilizadas por empresas líderes en RSE, la empresa moderna se hace parte del progreso no solamente desde el aspecto económico al dar trabajo y producir bienes y servicios, sino que trasciende a aquello incorporando a su ámbito de acción aspectos valóricos reflejados en una preocupación por el trato justo, la dignidad, el confort, el desarrollo y el bienestar general de sus trabajadores, sus familias y el entorno comunitario en que la empresa está inserta.

Esta postura de la empresa frente al desarrollo social es una puerta de entrada a la inclusión laboral de las PCD que, en la práctica, ha permitido un acercamiento al mundo empresarial que hoy tiene una actitud cada vez más receptiva y se muestra interesado en asumir el desafío de incorporar la diversidad a su fuerza de trabajo.

d. Importancia de la inclusión laboral para la persona con discapacidad

El trabajo en general es un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, su satisfacción personal e inclusión social, a la que todos tenemos derecho cualquiera sea nuestra condición y situación.

La satisfacción laboral de PCD depende directamente de una efectiva inserción que garantice el acceso y la permanencia de cada persona en su lugar de trabajo, y las posibilidades de mejora continua que se les pueda brindar. La contratación de las personas, tengan o no discapacidad, constituye uno de los aspectos más concretos en los cuales se expresa la dignidad del trabajo (López et al., 2017).

Para las PCD, ser incorporados al mercado laboral es de gran beneficio, ya que se sienten productivos y como un esencial humano que aporta oportunamente al país, a la empresa, a su familia y a sí mismo, esto satisface necesidades económicas que aportan al crecimiento de su autonomía y autoestima.

e) Limitaciones de la inclusión laboral en Nicaragua

Por razones culturales y sociales difíciles de erradicar en nuestro país como en otros, las PCD son rechazadas en el campo laboral, muchas veces debido a que son considerados incapaces para realizar alguna labor o actividad.

De manera general existen diversos mitos en el sector empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

- No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales, que son más caros.
- El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona.
- Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad.
- Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas.
- Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos.

En cuanto a la accesibilidad al puesto de trabajo y la adaptación de éste al trabajador, tanto en el aspecto material como en el formativo, no hay duda de que son factores condicionantes para la incorporación y ejercicio diario de la actividad laboral de las PCD (Cendrero, 2017). La eliminación de barreras que impidan la accesibilidad laboral es un reto estatal y colectivo,

que hace indispensable el desarrollo de un ambiente armónico, para esto los actores intervinientes, es decir, los empleadores, jefes, compañeros de trabajo y personas con discapacidad tienen el compromiso de adaptarse e interactuar en su ambiente socio laboral, con la finalidad que se complementen y se establezca un trabajo digno e inclusivo.

También se ven diversas limitaciones en diferentes contextos de la persona, tales como:

- Contexto familiar, donde puedan presentar muy bajos ingresos económicos, problemas tensional familiares, entre otros.
- Contexto social, donde se da constantemente una marginación, estigmatización y discriminación hacia estas personas.
- Contexto educativo, donde no existan las estrategias necesarias para involucrar y atender a las PCD, también que no se cuenten con instituciones que favorezcan el apoyo a la formación de estas personas.
- Contexto jurídico, donde no se dé el cumplimiento de las leyes que respaldan los derechos de este colectivo.

III. Aspectos jurídicos de la inclusión laboral en Nicaragua

e. Aspectos generales de la ley 763. Leyes de los derechos de las personas con discapacidad

En su primer artículo define que la presente ley tiene por objeto establecer el marco legal y de garantía para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las PCD, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República

de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua en materia de discapacidad.

Dentro de los derechos que cubre la ley están:

-La accesibilidad, la cual aborda el acceso a los edificios que son propiedad del Estado y privados mandando a adecuar las construcciones existentes y las nuevas edificaciones cumplan con las especificaciones que permitan el acceso y el uso de los ambientes disponible y estas deben estar dotadas de señales visuales, auditivas y táctiles para orientar al discapacitado. También debe haber acceso a las vías de tránsito y áreas de uso público para el libre desplazamiento con la debida y adecuada señalización visual, auditiva y táctil para facilitar el tránsito del discapacitado.

-Los derechos civiles y políticos, para esto se establece la inscripción en el Registro Público de las Personas a los niños y niñas que desde su nacimiento tienen este derecho a los adolescentes, jóvenes y adultos que no hayan sido inscrito pueden hacerlo sin pago de multa alguna; la libertad de desplazamiento sin restricción alguna, la plena capacidad jurídica que es a ser reconocido como persona ante la Ley; el derecho a ser protegido el Estado debe velar por el respeto de los derecho de la PCD contra la discriminación, explotación, violencia social , especialmente la violencia intrafamiliar y sexual, el abuso, la tortura, abandono, entre otros.

-Los derechos laborales, el cual dice que el Estado está obligado a garantizar a través del Ministerio del Trabajo el derecho de trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que goce de sus derechos laborales. (Estos serán profundizados más adelante).

-Los derechos a la educación, en la cual se establece que el Estado a través del Ministerio de Educación, el Instituto Nacional Tecnológico, el Consejo Nacional de Universidades y el Consejo Nacional de Educación y Acreditación en sus respectivas competencias, garantizarán a los discapacitados una educación gratuita y de calidad en un sistema inclusivo en todos los niveles educativos y a lo largo de la vida, para esto se

escolarizaran en el sistema educación general recibiendo, en su caso, los programas de apoyo y recursos que sean necesario.

-Los derechos a la salud, la cual establece que la salud es gratuita, especializada y de calidad a través del Ministerio de Salud y otra instituciones públicas que están obligados a asegurarles el ejercicio al derecho a una salud gratuita, de calidad, con calidez humana, asequible, especializada y pertinente de acuerdo con el tipo de discapacidad con el fin de prestarle la menor asistencia en los servicios de salud.

En el derecho a un nivel de vida adecuado y protección social se establece que PCD tienen derecho en igualdad de condiciones de vivir en comunidad, a elegir su lugar de residencia, a gozar de servicios de asistencia personal y a plena inclusión y participación en la sociedad, así como también a la alimentación, vestuario, programas de protección social y reducción de pobreza.

Y También el derecho a la vida cultural, deportiva y recreativa, en donde el Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades efectivas en las actividades correspondientes a las disciplinas deportivas, culturales y recreativas dirigidas a contribuir al desarrollo físico saludable, al enriquecimiento artístico e intelectual y al entretenimiento velando que el discapacitado pueda ejercer plenamente el acceso a las mismas.

f. Capítulo IV de la ley 763. Derecho laboral de las personas con discapacidad

Art, 34 Del derecho a trabajar en igualdad de condiciones.

El Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las PCD puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales.

El Ministerio del Trabajo además de cumplir lo establecido en las leyes, deberá hacer que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las PCD para el ejercicio de sus derechos laborales y verificar que las

promociones y ascensos laborales se den en igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño dentro de la empresa, sin considerar los motivos relacionados con la discapacidad.

Bajo ninguna circunstancia se podrá discriminar a las PCD, para optar a un puesto en el Servicio Civil, debiendo evaluarse únicamente la capacidad del o la concursante al puesto para el desempeño del mismo.

Art. 35 De las medidas de apoyo para la inserción laboral.

El Estado por medio del Ministerio del Trabajo, Instituto Tecnológico Nacional, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y demás instituciones públicas, apoyará la inserción laboral de las PCD, a través de las políticas de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoviendo oportunidades empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias.

El Ministerio del Trabajo gestionará las medidas especiales de apoyo, tales como: formación profesional, subvenciones, convenios de cooperación que faciliten la integración laboral de las PCD; así como la investigación socio laboral para mejorar la integración y mejoría de sus condiciones laborales.

Art. 36 De las contrataciones laborales.

Las PCD, bajo el principio de igualdad de oportunidades y en base a la naturaleza de actividad laboral a contratar, tienen el derecho de no ser discriminados por su condición, para optar a un empleo. En la entrevista de trabajo, el empleador tomará en cuenta únicamente las capacidades necesarias para cumplir con las actividades del puesto del trabajo que esté optando, en igualdad de condiciones con otros u otras aspirantes al puesto requerido.

El Ministerio del Trabajo velará porque todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores, incluyan al menos el dos por ciento de PCD

en sus respectivas nóminas. En el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una PCD.

Art. 37 Del acceso a crédito.

El Estado incluirá con carácter prioritario a las PCD en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo los programas nacionales y municipales existentes. De igual forma, los gobiernos regionales y municipales incluirán a las PCD en este tipo de programas y en sus agendas de desarrollo local.

g. Ley 202 Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad

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 PCD. Al respecto el Artículo 13 dice:

El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las PCD 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 personas con discapacidad.
- b. El trabajador afectado con alguna discapacidad gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de los trabajadores. Toda empresa estatal, privada o mixta deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona con discapacidad, por cada cincuenta personas según planilla.

- c. Establecer empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no pueden hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo.

Diseño Metodológico

Tipo de estudio:

Estudio cualitativo de enfoque fenomenológico, realizado en el periodo comprendido de marzo – noviembre, 2019.

Área de estudio:

Nuestra área de estudio estuvo conformada por las Empresas: Unión Fenosa, ENACAL, Plastimaq, Hollywood pizza y Ferromax; de la ciudad de León, Nicaragua.

Muestra y muestreo.

En el presente estudio se incluyeron un total de 17 empresas de las cuales se obtuvo la aprobación de 5, teniendo un total de 25 participantes: entre ellos, gerentes de recursos humanos, jefe de tienda o sucursales y trabajadores (de planilla general).

Para llevar a cabo el estudio sobre las (5) empresas seleccionadas se realizaron las entrevistas distribuidas de la siguiente manera:

- Jefe de Recursos Humanos o jefe de tienda
- 4 trabajadores (de planilla general) de cada empresa.

Se utilizó un muestreo no probabilístico, intencional o conveniencia debido a que se consideraron representantes de las empresas que tienen una vinculación directa con el tema de contratación y su manejo. De igual manera se incluyeron trabajadores que mostraron disponibilidad de tiempo y horarios.

Criterios de inclusión.

- En el caso de los trabajadores (de planilla general) que tuvieran como mínimo 3 años de laborar en dicha empresa.
- Ser representante vinculado con el manejo de contratación de personal de la empresa.

- Jefes y trabajadores que firmaran el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores de contrato temporal

Fuente de información.

Fuente primaria, ya que la información fue obtenida directamente de los participantes en estudio, a través de entrevista.

Instrumentos para la recolección de información:

Para la recolección de datos se usó de la técnica de entrevista semi estructurada, la cual se llevó a cabo a través de una guía de entrevista de 6 preguntas (ver anexo1).

Guía de entrevista semi estructurada:

La guía incluyó 6 preguntas orientadas descubrir los conocimientos, opiniones y prácticas de los trabajadores respecto al tema orientado, las cuales variaron debido a que surgieron otras preguntas emergentes durante su desarrollo. Su duración osciló aproximadamente los 30 minutos y se utilizó una grabadora para no perder ningún detalle de lo hablado en ese momento, previo a su realización se solicitó permiso para su uso.

Procedimiento para la recolección de datos:

Para llevar a cabo la recolección de datos de la investigación se realizó el siguiente procedimiento:

Se solicitó a la dirección de la carrera de psicología de forma escrita un permiso para aplicar nuestro instrumento a los trabajadores, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas de león, posteriormente se

visitaron las direcciones de empresas (17 empresas) para solicitar el permiso de aplicación y proseguir con el estudio.

Las empresas visitadas fueron:

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. Industrias Cantonesas | 10. Pollo Estrella |
| 2. Cukra industrial | 11. Yazaki S.A |
| 3. Agro alfa | 12. Supermercado Maxi |
| 4. Farallon Aquaculture | Palí |
| 5. Supermercado La Unión | 13. Plastimaq |
| 6. La Colonia | 14. Ferromax |
| 7. CLARO –León | 15. Hollywood pizza |
| 8. Macdonals –León | 16. Enacal |
| 9. Pollo TipTop | 17. Unión Fenosa |

En donde se obtuvo la aprobación de las 5 últimas empresas de la lista y el rechazo de las anteriores. Realizado esto, se procedió a la calendarización del día para llevar a cabo la aplicación de las entrevistas.

El primer paso para la recolección de información fue proporcionar brevemente una explicación de los objetivos del estudio a los participantes, posterior se les pidió que firmaran el consentimiento para participar en el estudio y así continuar de manera adecuada la entrevista. Se utilizó una grabadora para no perder ningún detalle de lo hablado en ese momento y se solicitó permiso para su uso. El procedimiento se llevó a cabo en las instalaciones de cada empresa y fue dirigido por ambas investigadoras, dividiendo una entrevista por persona. Una vez recolectada la información se procederá al análisis de los datos.

Sesgos y control de sesgos:

En los sesgos se encontró preguntas complejas, falta de comprensión de la entrevista por parte de los trabajadores y poca disponibilidad de estos.

En el control de sesgos, primeramente, por medio de una prueba piloto aplicada 5 personas trabajadoras fueron identificados y corregidos términos

complejos en la guía de entrevista. Se estableció con los trabajadores de las empresas un buen rapport y se les explicaron los fines investigativos de la entrevista, incluyendo la confidencialidad de sus identidades.

Plan de análisis:

Para el análisis se transcribieron fielmente las respuestas brindadas en cada entrevista. Posteriormente se realizó una lectura ordenada y temática para un mejor dominio de la información y extraer palabras claves y establecer datos de codificación abierta, como parte del primer nivel de codificación. Una vez finalizada la codificación inicial se identificaron segmentos o temas y se establecieron categorías en base a los objetivos planteados y al contenido emergente en las entrevistas.

El análisis utilizado fue el análisis de contenido cualitativo. En el proceso se realizaron comparaciones en las entrevistas para valorar coincidencias de los datos o complemento de estos que permitieran explicar una misma variable. Los resultados obtenidos se presentan por medios de citas textuales con sus respectivas interpretaciones y diagramas y tablas de resumen.

Para garantizar la validez y confiabilidad de la información se utilizaron los siguientes procedimientos que corresponden a la credibilidad y transferibilidad de información propios de investigación cualitativa, tales como: Rechequeo con los informantes, - Transcripción textual de las entrevistas, es decir comprobaciones con los participantes y los tipo de validez comunicativa y del informante, es decir descripciones densas con el fin de asegurar un proceso de análisis e interpretación correcto.

Consideraciones éticas:

Para la elaboración de este estudio se tomaron en cuenta las consideraciones éticas de Helsinki, las cuales entraron en vigor en el año 1989, que se centran en los presentes aspectos:

- Se mantendrá la confidencialidad de los participantes.
- Se mantendrá el respeto a los diferentes participantes incluidos en la investigación, evitando la emisión de juicios o críticas por parte del investigador.
- Se adoptaron todas las precauciones necesarias para respetar la privacidad de las personas y reducir al mínimo el impacto del estudio sobre su integridad física–mental y su personalidad.
- Se facilitará un lenguaje adecuado y razonable con el objetivo de obtener su consentimiento informado.

Resultados

1. **Tabla 2.** Características sociodemográficas de la población de estudio.

Empresa	N° de entrevistas	Puesto de trabajo	N° de trabajadores	Sexo	Rango de Edad
A	5	Asesor de ventas	4	Hombres	25 - 46
		Supervisor de zona occidental	1		
B	5	Operador de Producción	4	Hombre	20 - 39
		Coordinadora de RRHH	1	Mujer	
C	5	Antifraudes	1	Hombres	34 - 52
		Investigador	1		
		Técnico de orden de servicio de campaña	1		
		Analista de perdidas	1		
		Responsable de RRHH	1		
D	5	Cocinero (a)	2	Mujer	26 - 55
				Hombre	
		Cajera	1	Mujer	
		Mesera	1		
		Administrador Responsable de RRHH	1	Hombre	
E	5	Lector de medidores	1	Hombre	40 - 53
		Responsable de ventanilla única	1		
		Técnico en Catastro B	1		
		Responsable de catastro	1		
		Responsable de recursos humanos.	1		

Fuente: Elaboración propia

2. Conocimientos y opiniones tiene la población en estudio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Para indagar el conocimiento y opiniones que tienen los participantes respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) se tomó como punto de partida la conceptualización que los participantes atribuyen a la discapacidad, posterior se profundizó sobre el significado que concebían acerca de la inclusión laboral de PCD y la contratación de las mismas en las empresas y luego

se indagó sobre el conocimiento que poseen los participantes acerca de las leyes de inclusión laboral de PCD.

Concepto de discapacidad

A través del análisis de las entrevistas se señalan dos perspectivas, por un lado, se concibe la discapacidad desde el punto de vista de una condición, ya sea física o mental, manifestándose dichas condiciones en la pérdida o ausencia de algún miembro del cuerpo, algún daño sensorial, dificultades en la movilidad o en sus facultades mentales.

“La discapacidad es una limitación en alguna habilidad que tenga la persona ya sea física, mental entonces es una limitante que le puede tal vez no impedir por completo hacer el trabajo, pero si se lo puede dificultar” (EJ3)

Por otro lado, se asume que la discapacidad hace referencia a limitaciones en las habilidades aptitudinales que tenga una persona, en cuanto a su capacidad para ejercer actividades, funciones o tareas laborales, refiriéndose que son personas altamente dependientes de otras y pueden tener dificultades para el desempeño en el trabajo. Tomando en cuenta ambas perspectivas los y las participantes les catalogan como personas “Diferentes” y “especiales”.

“La discapacidad, de manera general son quizás todas aquellas personas, que son un poco diferentes a nosotros, son por así decir, especiales. Como por ejemplo el caso de las personas que tienen el Síndrome de Down o aquellas personas que tienen alguna discapacidad física en algún miembro de sus partes.” (EJ1)

Significado de inclusión laboral

De acuerdo al **significado sobre la inclusión laboral de PCD** los participantes la describen como una acción laboral igualitaria, donde las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar y desarrollarse como cualquier otro trabajador dentro de una empresa y de igual manera recibir un trato igualitario dentro del ambiente laboral, sin actuaciones de discriminación, humillaciones o al contrario favoritismo o distinción, veamos cómo lo expresan a continuación:

“... Es cuando le permitís a la persona ser parte de tu equipo, ser parte de tu equipo y que labore junto con vos, sí, para mí eso es inclusión.” (EJ2)

“...Que les permiten llevar a cabo un trabajo con las mismas condiciones que los demás ya, no implica que te voy a pagar más o que vas a hacer una jornada menos pesada etc...” (ET14)

Continuando en la misma categoría, se encontró también que la inclusión laboral es considerada como una forma de “Darle un chance” a las PCD, es decir dar la oportunidad de tomar en cuenta a esta población para realización de tareas, funciones, y adquirir roles que permitan hacer funcional a la persona de manera personal y profesional.

“... A veces en los trabajos le dicen personas de tal a tal edad con tantos años de experiencias, yo digo y a veces son jóvenes los que quieren trabajar y si no le dan la oportunidad en un lugar a veces a una persona sin discapacidad, le ponen esas limitaciones, se imagina que tan difícil puede ser mayor aun con un joven o en este caso con una discapacidad, entonces sería como tomar en cuenta la experiencia que tenga esa persona, no tal vez no en ese trabajo pero si en lo que pueda ayudar...” (ET17)

A su vez, se concibe que la inclusión laboral requiere de una modificación en estructuras y medios que se adecuen a la situación de discapacidad de la persona y les permitan un sano desarrollo en sus funciones laborales.

“Inclusión es el hecho de poderlo adaptar a un puesto de trabajo o sea o es más que todo que la empresa adapte un puesto de trabajo para que ellos puedan incluirse, es darle todos los medios, por lo menos alguien con silla de ruedas, ahora se hacen las rampas en todas las empresas para que ellos puedan ingresar.” (EJ3)

Perspectiva sobre la contratación de PCD

Vinculado al significado que se tiene la inclusión laboral de PCD se identificaron 4 perspectivas que tiene los participantes respecto a la contratación de estas personas en las empresas. En la figura 1. Se señalan cada una de ellas acompañadas de citas textuales.

Figura 1. Perspectivas sobre la contratación de personas con discapacidad



Al considerarse la contratación de PCD como una oportunidad de demostrar las competencias y esfuerzos de esta población, los participantes aluden la necesidad de que se practique este tipo de acción (contratación) ya que, favorece a la eliminación de las barreras estigmatizadoras que la sociedad ha impuesto a lo largo del tiempo en relación al papel que puede desempeñar una persona en situación de discapacidad dentro de una institución laboral.

Por otro lado, indican que la contratación de PCD va a depender substancialmente del tipo de discapacidad que la persona posea, puesto a que se debe tomar en cuenta si su condición está capacitada para cumplir con la características u objetivos propios de la empresa, se señala que el nivel o grado de funcionalidad de la persona es un factor importante para su contratación. Bajo esta perspectiva, la mayoría de los representantes del área de recursos humanos consideraron este particular aspecto en común, indicando la importancia para los procesos de contratación el estudio y análisis de cada persona para cubrir un puesto de trabajo.

Otra de las perspectivas manifestada refiere que la contratación es una oportunidad de apoyar los derechos humanos de las PCD, de reconocer que todo ser humano tiene necesidades y debe cubrirlos, esto mediante un trabajo digno. A su vez, atribuyen que las contrataciones favorecen la autonomía de estas personas, así como su desarrollo personal y profesional, ya que, el hecho que puedan desempeñar un rol laboral, les permite valerse por sí mismas y sentirse valoradas socialmente.

Conocimiento sobre Leyes de Inclusión Laboral de PCD

A través del análisis de las entrevistas realizadas se encontró que existe un escaso conocimiento y manejo sobre **las leyes de Inclusión laboral de PCD**, en donde, el total de responsables de RRHH entrevistados manifestaron no conocer a cabalidad dichas leyes, sin embargo, reconocen que si existen debido que el

Ministerio del Trabajo (MITRAB) en sus inspecciones anuales que realizan en las empresas, toman en cuenta si existe o no la presencia de personas con discapacidad.

“...Solo a cómo te digo, que el ministerio del trabajo lo veo y te mencionan pues, ahí te dicen que tenés que tener a más de alguno, pero no, la verdad no me he puesto a leer.” (EJ2)

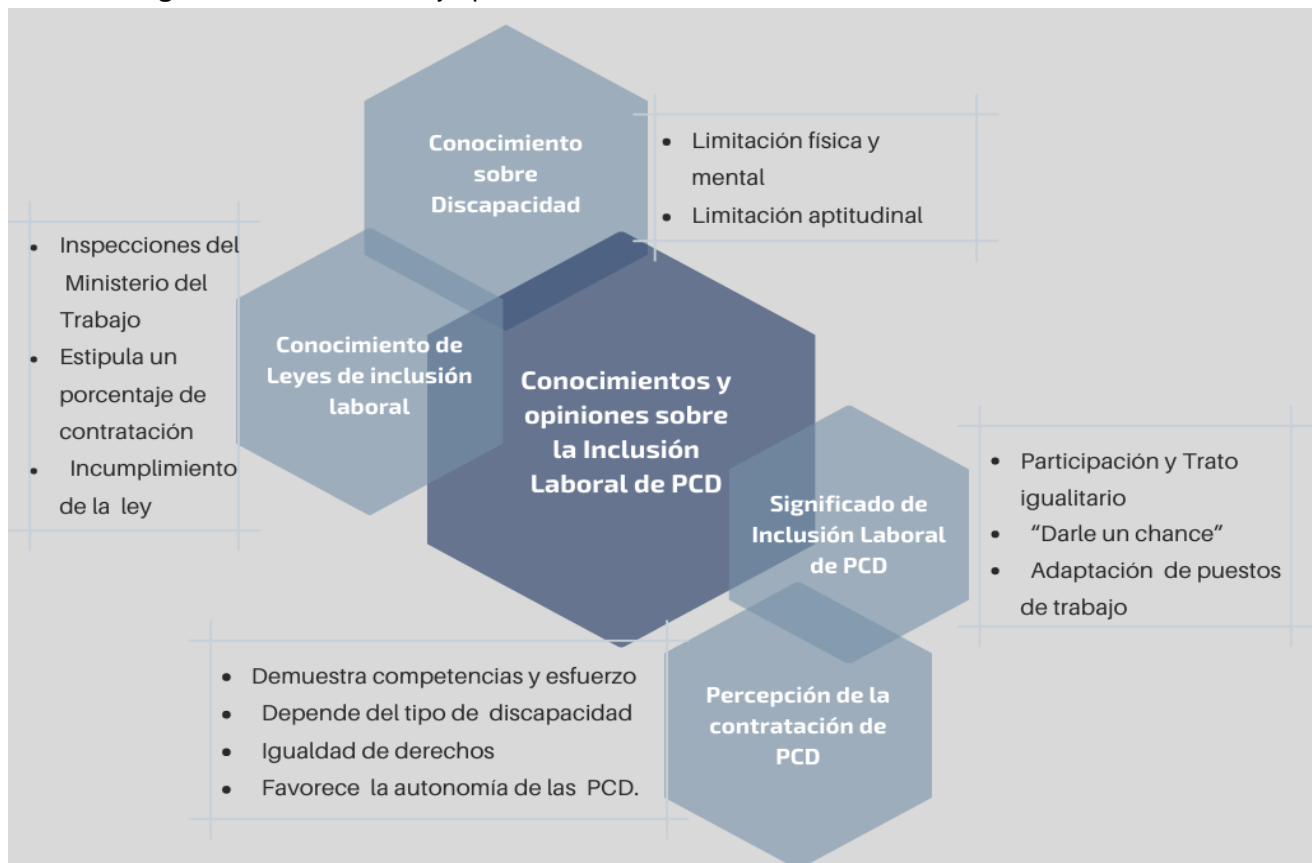
Se reconoce que algunos de los artículos de las leyes de Inclusión, estipulan una cantidad promedio de personas que deben de contratarse en las empresas, no obstante, se desconocen las especificaciones y detalles referentes a dichas leyes por lo tanto no se da un cumplimiento de estas. De esta manera, tal incumplimiento se comprueba en el hecho de que casi no se observa personas con discapacidad contratadas en las empresas y entre sus causas puede encontrarse razones externas a la empresa, por ejemplo, una falta de una exigencia por parte del estado o el Ministerio del Trabajo.

“...Según la ley debe de haber un porcentaje de personas que tienen derecho a trabajar en una empresa, pero muchas empresas no lo aplican...” (ET04)

“...Muchas empresas no lo aplican y eso es por falta de seguimiento o del estado creo, sí, porque si eso lo implementaran a como esta en la ley en cada empresa hubiera alguien con alguna discapacidad trabajando estaría en todo su derecho de estar allí...” (ET04)

En base a la información expuesta se presenta la siguiente figura 2. donde se puntualizan un resumen de los aspectos más relevantes del segundo objetivo.

Figura 2. Conocimientos y opiniones sobre la inclusión laboral de PCD



3. Prácticas de Inclusión Laboral de personas con discapacidad en las empresas en estudio.

En relación a las **prácticas o acciones** que se realizan en las empresas en estudio se identificaron que del total de las empresas (5) solo 2 empresas implementan actualmente algunas acciones para con el personal con discapacidad, lo cual, es importante mencionar que dichas prácticas están relacionadas con personas que tienen enfermedades como Epilepsia, desgaste en las rodillas o problemas en la columna, puesto que los responsables de RRHH vinculan estos estados de salud como un forma de discapacidad y que pueden generar dificultades para el desarrollo de las tareas laborales.

Los participantes describen que el Ajuste de horarios es una medida que se ha utilizado para poder mantener al recurso humano con discapacidad dentro de la empresa, ya que esto permite que no se genere un daño sobre la salud de la persona y pueda desarrollar bien sus funciones.

“...Lo que se hizo fue que ya no tuviera horas extras para evitarle una sobre carga, o sea, no horas extras, sino que aquí hay dos turnos entonces él que no hiciera turno de noche, lo dejamos solo de día para evitar que tuviera una sobrecarga...” (EJ3)

Otra de las medidas implementadas que se describe es la Reducción en la carga de trabajo, es decir, se ha optado por disminuir funciones que le puedan causar una perturbación o desencadenar una crisis a la persona con discapacidad.

“...Él tenía su discapacidad en sus rodillas entonces nosotros considerándolo y como sus labores eran de mesero y nuestros locales son de dos pisos entonces procurábamos que solo trabajara en una sola área sin tener que subir y bajar...” (EJ2)

El dar un Buen trato se ha descrito como una acción más, realizada por parte de algunos trabajadores, quienes señalan que el hecho de que una persona tenga discapacidad no significa que se le deba tratar desigual, a su vez se trata de desarrollar y practicar valores como la tolerancia, paciencia, ayuda mutua, entre otros.

“...Las supervisoras nos dicen téngale un poco de paciencia, hablando con ella, va a mejorar y como que mejora y vuelve otra vez y ahí está, ya tiene 3 años acá y la trasladan, nos dicen, la que siempre esta acá si, sé que molesta, pero hay que tenerle paciencia recuerden que ella no coordina bien las cosas, lo que piensa con lo que hace...” (ET17)

Desde otro punto de vista, algunos participantes consideran que el tener una experiencia laboral con una persona con discapacidad favorece a mostrar mejores actitudes hacia estas personas, ya que se destruyen los pensamientos discriminatorios y estigmatizantes que establece la misma sociedad y al momento de ejercer una labor junto a esta persona, se pueda desarrollar con naturalidad y en un buen ambiente laboral.

“Bueno cuando yo trabaje con una persona con discapacidad fue bueno, al principio uno no ve eso pues vos te sentís bien con él, tratas como te digo ayudarle verdad, pero yo digo ese es un error, más bien, dejarlo que ellos hagan su trabajo.” (ET13)

Sumado a la información expuesta previamente, los y las entrevistadas señalaron que hoy en día, existe una realidad poco favorecedora en tema de inclusión en las empresas puesto que se dan una serie de **Limitantes** que impiden una adecuada realización de prácticas inclusivas (a continuación se describirán); y como forma de poder erradicar dichas barreras, los participantes describieron algunos **aspectos que se deben tomar en cuenta** para la ejecución eficaz de una inclusión laboral de PCD en las empresas.

Limitantes de la práctica de Inclusión laboral de PCD.

Los responsables de RRHH manifiestan que la Falta de interés por parte de la dirección de la empresa, es una realidad existente, ya que temas sociales como la inclusión laboral no son contemplados por las autoridades de las mismas, (jefes, dueños, etc.); manifestándose a través de una ausencia de estrategias o políticas inclusivas, con ello se argumenta también que las posibles razones por las que no se contemplen estos temas, es por el tipo de trabajo que se realiza en dichas organizaciones y las exigencias que esto involucra como el buen estado físico o la formación profesional.

“...Lo que pasa es que yo diría que tal vez, no contempla el ingeniero dentro de sus políticas, el dueño diría yo, que tal vez no contempla esa parte, en contratar mujeres tal vez porque llego un tiempo que ya no se contratan mujeres o tal vez personas especiales, por el tipo de trabajo que se hacen los muchachos...” (EJ1)

Los Costos en los que se puede sumergir una inserción de PCD es otro elemento que algunos trabajadores consideran limitantes. Debido a que por lo general las empresas están a la expectativa de los resultados económicos que van a obtener, es decir, que se pueda producir más en un tiempo estipulado, y no generar menos en mucho más tiempo, por ende, consideran que al contratar a PCD les conllevaría a tener pérdidas ya que no tendrían la misma agilidad que los demás.

“...Bueno algunas empresas piensan que la persona con discapacidad le daría mucho problema, pérdida de tiempo, mucho problema también en hacer todo adecuado, sería muchos gastos y también lo sería para la persona la dificultad para acceder a las oficinas donde se trabaja...” (ET13)

Otra de las limitantes encontradas es el Rendimiento laboral, algunos participantes manifiestan que no se realizan contrataciones a estas personas, ya que consideran que no tendrán la misma productividad que los demás trabajadores, lo que se ve íntimamente relacionado a las actividades y funciones que caracterizan a la empresa.

“...Algunas empresas no lo miran adecuado porque piensan que no le va a dar el mismo desarrollo que una persona normal entonces ese ha sido ese problema en algunas empresas...” (ET19)

La Falta de ambiente ergonómico restringe una buena práctica de Inclusión laboral y esto se debe a que las empresas no poseen medios adecuados para el desarrollo de las funciones establecidas para estas personas; ya sea desde estructuras para su desplazamiento, dirigir las actividades del personal y los mismos espacios de trabajo.

“...Hay muchas empresas que no poseen un acceso para personas discapacitadas siendo en este caso una rampa para personas que circulen en sillas de ruedas...” (ET18)

La Ausencia de solicitud de empleo de PCD según responsables de RRHH puede considerarse una limitante puesto que no existe un alto porcentaje de solicitudes de empleo por parte de esta población y esto se debe a las posibles auto estigmatizaciones que las PCD tienen de sí mismas, miedo a que sean rechazadas y también las escasas divulgaciones de vacantes disponibles en las organizaciones.

“...Sienten ese temor, están con esa incertidumbre de que van a llegar y que le van a decir automáticamente que no...” (EJI)

“...No sé si ellos pensarán que no los podrán incluir en este tipo de empresa pues en el sentido que digamos que ven que aquí hay servicio a domicilio y tal vez dicen yo no puedo manejar una moto yo no puedo andar caminando corriendo atendiendo clientes puede ser un factor...” (EJ2)

Aspectos que se deben tomar en cuenta para la práctica de inclusión laboral de PCD.

A continuación, se presenta la figura 3. Donde se señalan los aspectos descritos por los participantes, acompañados de citas textuales.

Figura 3. Aspectos que se deben tomar en cuenta para las prácticas de Inclusión Laboral.



Se destaca que el Rubro y tipo de discapacidad es un aspecto importante que considerar al momento de contratar una persona con discapacidad, puesto que las funciones que se ejercen dentro de una empresa muchas veces pueden afectar o ser una mayor implicación para la situación de la persona, por otro lado, también va a depender de la misma y su nivel de formación, ya que muchos puestos exigen una preparación profesional y no siempre estas personas cumplen dicho requisito. Sin embargo no se puede pasar por alto el incorporarlas a estos procesos y tratar de evaluar sus habilidades y donde puedan desempeñarse mejor dentro de la empresa.

Algunos trabajadores mencionan que No asignar cargos complejos puede ser un método para que las personas con discapacidad puedan desarrollar un trabajo e incluirlas en el contexto laboral, tales puestos como de oficina en donde no se presente algún riesgo o perjuicio para estos individuos.

En cuanto a Fomentar sanas condiciones laborales, refieren que las empresas deberían de ofrecer puestos de trabajo que estén en condiciones adaptadas a las necesidades de las PCD que laboren allí, ya sea para el desplazamiento de PCD y sus espacios de trabajo y a su vez que se propicie un sano ambiente social, es decir, que los compañeros de trabajo puedan y estén dispuestos a incluir a los nuevos trabajadores y los motiven a salir adelante y se esfuercen cada día más.

De este modo también, se considera que la Concientización para las empresas, puede jugar un papel importante, ya que al tratarse de un tema socialmente frágil, las personas necesitan del mayor conocimiento posible y poner en práctica acciones positivas que desvanezcan la problemática, generando como resultado que las empresa al tomar este tipo de acción se convertirían en un ejemplo para otras compañías, de igual manera los trabajadores desarrollarían valores que estén a favor de estas personas y se promueva un trato de igualdad.

Por otro lado, algunos trabajadores refieren que los procesos de reclutamiento, selección y contratación en las empresas deben Ser más accesibles

para esta población, que por lo menos se le debe dar la oportunidad de realizar una entrevista y así conocer a la persona y darse cuenta de las habilidades que poseen y cuales podrían favorecer a las actividades de la empresa.

Realizar Capacitaciones a los trabajadores de cada empresa sobre discapacidad y algunas formas de comunicación, sería una medida muy útil para que se dé una inclusión efectiva, y esto debería de realizarse proporcionándole la atención necesaria ya sea en tiempo y calidad de capacitación.

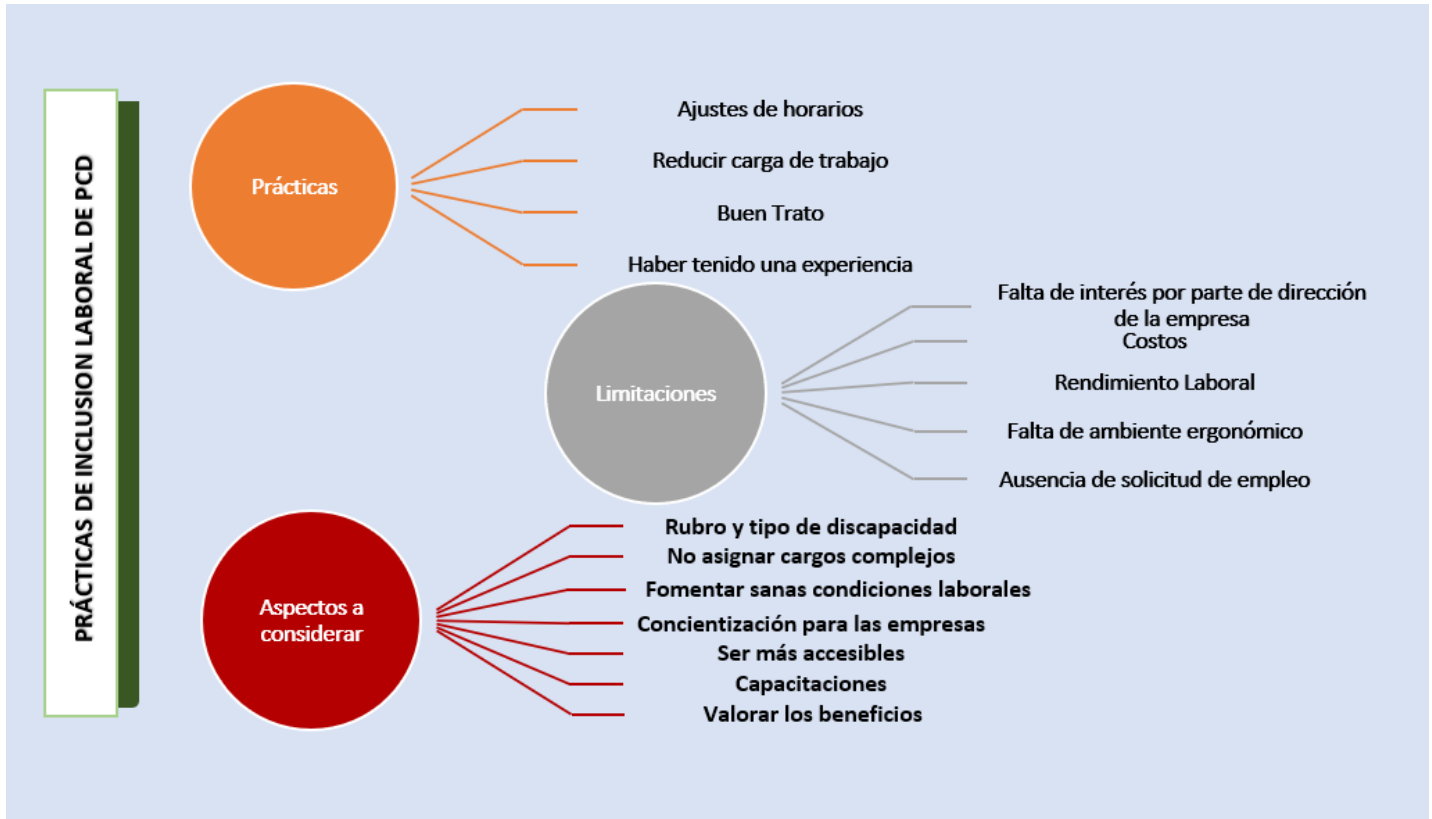
Tanto responsable de RRHH como trabajadores consideran que debe de haber una mayor exigencia de contratación de PCD en las empresas por parte de las organizaciones encargadas de que se cumplan las leyes estipuladas en el código del trabajo ya que, sí existen leyes que respaldan la inclusión laboral de PCD para que ellos puedan independizarse, sin embargo, estas no se cumplen. Se estima que una forma en la que se podría iniciar en el cumplimiento de la leyes puede ser a través de implementar pequeños porcentajes de contratación de estas personas.

La mayoría de los participantes atribuyen que el incluir PCD produce diversos Beneficios tanto para la empresa como para la persona con discapacidad; dentro de ellos se encuentra que esta práctica le daría una imagen positiva a la compañía hacia la sociedad y demás organizaciones, también fomenta la práctica de valores entre los mismos trabajadores y desde otra perspectiva, permite a las PCD ser autosuficientes, proporcionar ingresos a sus familias y dar un aporte a la sociedad.

Otro aspecto importante es, que se considera que el contratar PCD tiene el mismo valor que el contratar personas sin discapacidad puesto que ambos son un recurso humano y ambos tienen el potencial para cumplir con lo solicitado y en muchas ocasiones se llega a tener un mejor desempeño y compromiso de personas en situación de discapacidad. Por ende, el tomar en cuenta estos beneficios, puede resultar de ganancias bilaterales y a su vez, se favorece la práctica y cumplimiento de Inclusión laboral de PCD.

En base a la información expuesta se presenta la Figura 4. donde se puntualizan los aspectos más relevantes del tercer objetivo.

Figura 4. Prácticas de inclusión laboral de PCD.



Discusión

El presente estudio se planteó como objetivo general describir que conocimiento, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD), en cinco empresas de la ciudad de León, a través de los responsables de recursos humanos y trabajadores de ésta. Considerando que toda información almacenada sobre los elementos cognitivos (conocimiento y opinión) están ligados a las experiencia o educación general adquirida de los participantes, en la parte conductual (prácticas) estarán sujetas específicamente en las experiencias vividas dentro de la empresa que actualmente laboran. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos.

Los resultados de esta investigación permitieron evidenciar que, sí existe un conocimiento general sobre la discapacidad en los centros laborales, la cual es asumida tanto como una condición física y mental, así como una limitación en las habilidades aptitudinales, en cuanto a su capacidad para ejercer actividades, funciones laborales, y pueden tener dificultades para el desempeño en el trabajo. Así como lo define la Organización Mundial de la Salud (2001), el término discapacidad se conoce como: *“Condición resultante de la interacción entre las deficiencias que presenta una persona y las barreras físicas y sociales que se encuentran en su entorno, éstas pueden generar limitaciones en la actividad y restricciones en la participación”*. De manera que se reconocen que los efectos de esta condición se pueden ver reflejados en la afectación de condiciones socio-económicas de quienes la padecen, en el desarrollo de sus proyectos de vida (abarcando desde áreas sociales hasta laborales), así como la percepción en la falta de participación y oportunidades en la sociedad.

De acuerdo a la Inclusión laboral de PcD los participantes adoptan un significado positivo sobre esta visión, puesto que para ellos el poder incluir a una PcD significaría ofrecer las mismas oportunidades de participar, adquirir roles y desarrollarse como cualquier otro trabajador dentro de una empresa y de igual manera recibir un trato igualitario dentro del ambiente laboral, sin ser discriminados.

Tal como lo plantea Zondek (2015) la inclusión laboral corresponde a un proceso más amplio que el de la inclusión social, donde dicho proceso tiene sus cimientos en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y en la práctica que se lleva a cabo cuando la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa.

El llevar a cabo contrataciones de PcD favorece la autonomía en estas personas, así como demostrar sus competencias y esfuerzos, aunque estas van a depender del tipo de discapacidad y el grado de funcionalidad que posea la persona, y las características del puesto de trabajo en la empresa. Estos hallazgos muestran relación con el estudio de Velarde, Llinas y Barboza (2018) quienes evaluaron gerentes y jefes de recursos humanos con el fin de caracterizar la inclusión de las PcD en el mercado laboral peruano, donde se evidenció que las empresas que no contaban con trabajadores con discapacidad tenían una postura más favorable para su contratación. Sin embargo, difieren en que el contratar personal con discapacidad no resulta favorable en todos los sectores del mercado laboral, puesto que algunas de las PcD no cumplen con el perfil ocupacional para realizar actividades que se apropien a los objetivos de las empresas.

Otro de los hallazgos principales de esta investigación es que existe un escaso conocimiento y manejo sobre las leyes de Inclusión laboral de PcD, lo cual puede ser una limitante en el manejo y realización de contrataciones por parte de los responsables de recursos humanos. Esto podría considerarse una de las razones que expliquen la ausencia o poca presencia de personal con discapacidad contratado en las empresas en estudio. De esta manera se guarda relación con los resultados obtenidos en el estudio de López (2012), quien tuvo como propósito conocer de qué manera se han aplicado las Leyes de las PcD por parte de las instituciones del Estado y de empresas privadas en el Municipio de León. En sus resultados se encontró que por parte del Ministerio del trabajo (MITRAB), se ha tenido el plan de insertar laboralmente a personas con discapacidad, lo cual no presentó evidencias de llevarse a cabo, también que no cuentan con un registro de los discapacitados que puedan laborar en el departamento de León. Según el

delegado, tienen coordinación con el INSS, MINED, Alcaldía de León. MINSA y con las ONG de discapacitado para la inserción laboral de estas personas, sin embargo, dichas organizaciones no han registrados a sus miembros para que el MITRAB los ubique en las empresas que requieran de sus servicios laborales.

En relación a las prácticas que se realizan en las empresas en estudio se identificaron que existen mínimas acciones implementadas actualmente, entre las prácticas identificadas están: ajustes de horarios y carga de trabajo. Esta poca práctica radica en las múltiples limitantes que se dan al momento de valorar una inserción de PcD, entre ellas: -La falta de estrategias o de políticas establecidas en la empresa; -El poco interés por parte de áreas directivas en temas de cambios estructurales, ya que estos conllevan a gastos económicos; y -Los miedos y mitos sobre la discapacidad (bajo rendimiento laboral por su discapacidad). Estos datos al igual que Alcalá consultores en su estudio para la OIT (2013), describen que existen barreras de entrada para las PcD a nivel de las empresas y que una de ellas es la ausencia de una política inclusiva, sin embargo se valora que contar con una política inclusiva en la empresa es considerado una condición necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de PcD, ya que pueden haber deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión (declarada o no). Por ende, la apropiación de una cultura inclusiva es considerada una condición necesaria y suficiente para la inclusión laboral y esta se alcanza desarrollar con el tiempo y en la interacción con las PcD.

Por otro lado, la ausencia de solicitudes de empleo por parte de las PcD en las empresas, se ha descrito como una barrera para la inclusión laboral y esto se puede deberse a que estas personas al no considerarse capaz de cubrir alguna vacante por miedo a que sean rechazadas por no poseer una formación académica o profesional requerida les fomenta una auto estigmatización limitándose a sí mismo incluirse laboralmente. Tal y como expresa Cobas (2015) para que exista una inserción debe existir una estrategia de inclusión que tenga como requisito la capacitación para la PcD, puesto que en base a la teoría de vulnerabilidad, las

personas discapacitadas que no atraviesan el proceso de preparación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción. Por lo tanto, las personas discapacitadas se encontrarán más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstáculo físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales.

Los y las participantes del presente estudio manifestaron una serie de aspectos que se deben tomar en cuenta para que se dé una adecuada ejecución de prácticas de Inclusión Laboral dentro de las cuales se destacan evaluar el rubro del trabajo y el tipo de discapacidad, ya que se debe considerar cuidadosamente la situación de discapacidad de la persona, su formación y el puesto que se desea cubrir, algunos representantes consideran que existen tipos de discapacidad son muy viables para cubrir diferentes tipos de trabajos y por eso es necesario evaluarlos adecuadamente. Estos datos muestran una relación con los hallazgos en el estudio de Velarde, Llinas y Barboza (2018) quienes encontraron que existen preferencias de selección laboral de las PcD, la mayoría de encuestados contrataría o contrata a las PcD física (motriz o destreza), por la fácil adaptación que tendrían o tienen en el ambiente laboral. Otro grupo de encuestados señala su preferencia por la contratación de personas con discapacidad del habla, de la audición, visual e intelectual. Finalmente, ningún encuestado mencionó la intención de contratar a una PcD mental.

Del mismo modo, resultados de ambos estudios coinciden en que debe existir una mayor accesibilidad para las PcD al momento de solicitar un empleo, puesto que existen concepciones equivocadas de los representantes de las empresas en relación con las PcD, esto lleva a una inadecuada identificación de competencias profesionales y elaboración de perfiles de trabajo.

El tema que juega la concientización es vital, se considera que se deben realizar talleres y capacitaciones que favorezcan el conocimiento de la discapacidad

y mejorar las actitudes hacia esta población y poder aumentar las tasas de integración laborales de las PcD en las empresas. De esta forma una empresa al implementar estas prácticas se convertiría en un ejemplo para otras empresas y obtendría una imagen positiva hacia la sociedad. Pero no solo crea estas ventajas para la empresa, sino que también proporciona beneficios a la persona en situación de discapacidad sobre su autonomía y desarrollo profesional. Así como lo expresa Botero (2016) los beneficios que representa la inclusión para la PcD se encuentran de que pueden convertirse, mediante su trabajo, en un aporte a la economía familiar, autofinanciando sus necesidades y sus tratamientos médicos y a medida que mejoren su desempeño en el trabajo, se convierten en personas más autónomas, que pueden valerse por sí mismas sin necesidad de estar bajo la continua atención de su familia. Por otro lado, las personas con discapacidad mejoran considerablemente sus niveles de autoestima cuando sienten que cumplen un papel útil en la sociedad

Relacionado a lo expuesto, Zondek et al. (2006) en su estudio rescatado por Reyes y Rubio (2014), manifiestan que la inclusión de personas en situación de discapacidad al ámbito laboral trae beneficios específicos como:

- “El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.
- El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una [situación de] discapacidad.
- Las personas con [situaciones de] discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les ofrece esas oportunidades.
- El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con [situaciones] de discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad”. (Zondek et al., 2006)

Limitantes del estudio

- Carencia de investigaciones referentes a la Inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel nacional.
- Falta de actualización de registros de empresas que realizan Inclusión Laboral en la ciudad.
- No alcanzar la cantidad de población inicialmente establecida debido a la poca accesibilidad por parte de diversas empresas para realizar el estudio, debido al tiempo que conllevan las entrevistas.

Debido a estas limitaciones presentadas instamos a futuros investigadores a profundizar sobre diversas variables que están estrechamente relacionadas sobre esta temática y logran enriquecer los resultados obtenidos en el presente estudio; entre ellas, abordar los elementos o factores que favorecen la inserción, ya sea, el rol de familia, centros ocupacionales de PcD, por otro lado, identificar cual es la prevalencia de empresas que practican Inclusión laboral, también conocer cuál es la realidad sociolaboral desde la perspectiva de la PcD; y de esta manera poder aportar información enriquecedora y favorecedora para el desarrollo de nuevos cambios que impulsen hacia una cultura con igualdad de derechos.

Conclusión

La mayoría de los participantes del estudio fueron del sexo masculino, encontrándose dentro del rango de edad de 20 a 55 años, cuyos puestos laborales varían por los diferentes rubros o sectores de las empresas. Los puestos involucrados estaban relacionados desde: ventas, servicio al cliente, producción hasta servicios informáticos.

La discapacidad es reconocida como una situación en la que se puede presentar dificultades ya sea a nivel físico o en la realización de actividades, por su parte también se cataloga que la discapacidad puede generar limitaciones a nivel laboral sin embargo, dichas dificultades no impiden que una PcD sea parte de una empresa. Esta visión positiva que se posee sobre la inclusión de personas en el mundo laboral está a su vez, adherida a distintos enfoques manifestados por los participantes, tales como: Igualdad de derechos y oportunidades, compromisos a nivel organizacionales y políticos.

Se percibe que la inclusión laboral permite un óptimo desarrollo personal y profesional a las PcD, favoreciendo su autonomía y subsistencia.

Tanto los responsables de RRHH como los demás trabajadores participantes desconocen a cabalidad las leyes que respaldan la Inclusión laboral de PcD, sin embargo, conocen que si existen y el incumplimiento de las mismas en las empresas, por lo que se debe exigir con mayor empeño su acatamiento.

De acuerdo a las prácticas de Inclusión laboral se identificaron pocas acciones realizadas en los centros de trabajo que poseen personal con discapacidad. Los responsables de RRHH destacan que el ajuste en la carga de trabajo como en el horario de estas personas son sus únicas medidas especiales desarrolladas, por otro lado, a través del método de la observación identificamos rampas y barandillas en diversas zonas de las empresas, sumando así más mecanismos que favorecen una adecuada inclusión laboral.

Esta escasa práctica radica en la existencia de múltiples barreras que deben eliminarse a través de los niveles más altos de la organización. El poder desarrollar

y mantener estrategias o políticas empresariales que abarquen la Inclusión Laboral de PcD son retos de hoy en día, así como el fomento de una cultura de igualdad y empatía organizacional con las PcD.

Recomendaciones

Desde nuestra perspectiva como futuras profesionales de la salud mental al servicio de la sociedad hemos podido observar la ausencia de inclusión laboral de PcD en las empresas, es por eso que nos atrevemos a señalar las siguientes recomendaciones:

A las empresas participantes:

- Reconocer los beneficios que posee incluir a PcD dentro de una empresa, y eliminar las ideas preconcebidas que dificultan el proceso de inclusión.
- Incorporar dentro de las políticas empresariales, nuevas políticas de inclusión laboral que permita el cumplimiento de la ley 763.
- Propiciar un fortalecimiento institucional, en donde se integre un personal capacitado que sea capaz de implementar una visión de cambio y estrategias inclusivas dentro de la empresa.

A los responsables de Recursos Humanos:

- Crear y ejecutar planes de sensibilización, concientización y capacitación sobre la discapacidad dirigido a los trabajadores fijos con el fin de maximizar una adecuada integración laboral de las PcD.
- Desarrollar programas que permitan el acceso a la educación y formación continua de las PcD, ya que contribuirá a mejorar las condiciones laborales de ese colaborador y desempeñarse mejor en sus funciones.
- Fortalecer los sistemas de evaluación y selección profesional dirigido a PcD, puesto que será una fase clave en el proceso de establecer el trabajo idóneo para la persona.
- Desarrollar talleres de capacitación sobre la ley 763 al personal de recursos humanos.

A la carrera de Psicología:

➤ Fomentar a los estudiantes el conocimiento sobre métodos que favorezcan la integración laboral de PcD, ya sea, el estudio de lenguaje de señas, entre otros.

➤ Desarrollar campañas de sensibilización a través de mesas redondas, encuentros o talleres, etc; sobre la discapacidad, vinculando la inclusión laboral y de esta manera dar a conocer la importancia de erradicar mitos y creencias que se enfrentan a una búsqueda cultura inclusiva y de igualdad.

Referencias Bibliográficas.

Arcos, L. J., Álvarez, L. A., & Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 1-6.

Argudo, M. M., fzambrano, F. Z., & García, G. C. (2018). LA REALIDAD LABORAL DEL PROFESIONAL CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS EN GUAYAQUIL. *BOLETÍN VIRTUAL*.

Darmstadter, A. Z. (2015). *Manual para una Inclusión Laboral Efectiva de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile.

Díaz, M. P., & Bonjoch, M. R. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 329-348 .

Espinoza, R. O., & Valderrama, C. C. (2015). TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSION AL EMPLEO.

Ferro, F. E. (2010). Estudio doagnostico sobre las barreras para la inclusion laboral de personas con discapacidad.

González, D. G., Barroso, J. G., & Herrera, A. I. (2017). Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad. *European Scientific Journal*.

Lizano, A. M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral. *Educare Electronic Journal*, 197-211.

MANZANARES, N. M. (2012). *ESTUDIO COMPARATIVO DE LA LEY 202 LEY DE PREVENCIÓN, REHABILITACIÓN Y EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LEY 763 LEY DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Leon, Nicaragua.

Nañez, K. C. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusion para personas con dicapacidad en el ambito laboral*. Nuevo Leon, Mexico.

Naveda, R., Castellano, R. Q., & Senior, A. A. (2014). INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR UNIVERSITARIO: UNA VISIÓN GERENCIAL. *Revista Económicas CUC* , 11-26.

Organizacion Intenacional del Trabajo. (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Santiago: Ograma.

Pineda, Á. H. (2014). *ESTUDIO DE DIAGNOSTICO DEL SECTOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA REPUBLICA DE NICARAGUA*. Managua, Nicaragua.

Río, i. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES*.

Rojkín, C. I. (2014). LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL PRIVADO. *INVENIO*, 85-104.

Rueda, B. E., & Andrade, L. C. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina (Col)*, vol. 16, 279-289 .

Salazar, J. G., Barreto, M. C., & Villavicencio, L. C. (2018). ACCESIBILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE LA PARROQUIA CALCETA CANTÓN BOLÍVAR . *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.

Servicio Nacional de la Discapacida. (2014). ESTUDIO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD EN EL ESTADO .

Talleri, A. V., Audet, X. L., & Palomin, M. B. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*.

Trabajo, o. I. (2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Chile: Ograma.

Vidal Espinoza, R. O., & Cornejo Valderrama, C. (2016). TRABAJO Y DISCAPACIDAD: UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSION DE EMPLEO. *EMPLEA Journal*.

ANEXOS

Consentimiento informado

TÍTULO: Conocimientos, opiniones y prácticas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en empresas de León, Nicaragua. Marzo - octubre, 2019.

INVESTIGADORAS: Br. Mariling Guadalupe Balmaceda Munguía.
Br. Katherine Massiel Castillo Ortiz.

INTRODUCCIÓN

Usted ha sido invitado(a) a participar en un estudio cualitativo, antes de que decida participar por favor lea este consentimiento cuidadosamente, haga todas las preguntas que tenga y asegúrese de entender el procedimiento, incluyendo los riesgos y beneficios.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Este estudio nos dará a conocer sobre los conocimientos, opiniones y prácticas que poseen las empresas sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

El estudio es completamente voluntario, se ha seleccionado una muestra de 6 empresas en las cuales abran privada y públicas.

PROCEDIMIENTO

Se harán entrevistas semi estructuradas para valorar las opiniones de los jefes y trabajadores operarios de las empresas respecto al tema, es muy importante que conteste con sinceridad para garantizar el análisis que se requiere para la validación de su respuesta. Si tiene alguna duda o no entiende algo de la investigación, puede consultar a ambas investigadoras.

PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

La información proporcionada por usted al investigador en este estudio permanecerá en secreto y no será proporcionada a ninguna persona diferente a usted bajo ninguna circunstancia. A la entrevista se les asignará un código de tal forma que no se conocerá su identidad, así el personal de apoyo a la investigación solo tendrá acceso a los códigos, pero no a su identidad.

Nombre de la participante.

Firma de la participante.

Guía de entrevista semi estructurada

Guía de preguntas dirigida al jefe de RRHH o jefe de tienda.

1. ¿Qué conoce usted acerca de la discapacidad?
2. ¿Qué piensa usted sobre la contratación de PCD en las empresas?
3. ¿Cómo definiría usted el término de inclusión laboral en los centros de trabajo o empresas?
4. ¿Podría comentar sobre leyes que hablen de la inclusión laboral de PCD en Nicaragua?
5. ¿Cuál es la experiencia de contratación de PCD en la empresa donde usted labora?
6. ¿Según su opinión qué beneficios u obstáculos tiene el contratar personas con discapacidad en la empresa donde labora?
7. ¿Podría comentar sobre los planes estratégicos que dispone la empresa donde labora respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Guía de preguntas dirigido a trabajadores.

1. ¿Qué conoce usted acerca de la discapacidad?
2. ¿Qué piensa usted sobre la contratación de PCD en las empresas?
3. ¿Cómo definiría usted el término de inclusión laboral en los centros de trabajo o empresas?
4. ¿Qué aspectos considera usted necesario para la integración de PCD en las empresas?
5. Según su opinión, ¿qué beneficios u obstáculos presenta el integrar personas con discapacidad en las empresas?
6. ¿Cuál ha sido su experiencia de trabajar junto a PCD en la empresa que labora?

(Si no labora, ¿cómo consideraría usted trabajar con PcD en la empresa que labora?).