



UNICIT
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
DE CIENCIA Y TECNOLOGIA



Miembro de Asociación de Universidades Privadas de Centroamérica y Panamá
Miembro de la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado



LA INCLUSIÓN LABORAL Y SOCIAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: CASOS DE ESTUDIO EMPRESA PRIVADA. MANAGUA NICARAGUA. EN EL PERÍODO ENTRE MARZO A MAYO 2021.

Autor: MBA. Belkis Indira Reyes

Co autores:

Bra. Michelle Carolina Ríos

Asesores:

Máster José Dagoberto Mejía – Director de Investigaciones y Posgrado

Máster Norma Rivas – Directora de Evaluación Institucional

Fecha de presentación: diciembre 2021

Resumen

El presente estudio de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad se toma como referencia el marco jurídico de Nicaragua, artículo #34 de la Ley 763 (sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad), así como su Reglamento, el cual debe posicionarse en todas las instituciones del país, tanto públicas, como privadas.

Este esfuerzo releva la importancia en que las empresas identifiquen su responsabilidad con este sector de la sociedad; en emular buenas prácticas y adoptarlas como parte de su filosofía y definición de sus políticas de recursos humanos con enfoque incluyente, concretamente en los procesos de contratación, la remuneración y el desarrollo profesional, como una fortaleza dentro de la cultura organizacional, reconociendo las cualidades y potencialidades en la diversidad de las personas.

Razón por la cual, vale la pena destacar el papel de las organizaciones en la sensibilización y la incorporación de enfoques en las políticas de personal en el marco de la promoción y defensa de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Partiendo que todavía, las instituciones, se están adaptando a modernas concepciones y a una visión incluyente, considerando que las personas con discapacidad representan aproximadamente al 10% de la sociedad.

El concepto de “discapacidad” es, comúnmente, utilizado por la sociedad en general para designar a aquellas personas que tienen alguna dificultad, en mayor o menor grado para realizar actividades cotidianas, sin embargo, esta acepción social no es suficiente para comprender de mejor manera este complejo tema, por lo que en este estudio se analizará este término, como también aquellos que están íntimamente relacionados con él. Se destaca que la discapacidad, se asocia a precarias condiciones de bienestar, tales como la pobreza extrema, la marginación social, la desnutrición, el analfabetismo, la migración y la exclusión social, como resultados de prejuicios y actos de discriminación en distintos ámbitos de los Derechos Humanos.

Palabras claves: Discapacidad – inclusión - marginación social – Discriminación - Derechos Humanos

Índice de contenido

I. Introducción	1
II. Planteamiento del problema.	- 18 -
Pregunta central de la investigación	- 18 -
III. Antecedentes y Contexto del Problema	- 19 -
IV. Objetivos:	- 21 -
4.1. Objetivo General	- 21 -
4.2. Objetivos Específicos	- 21 -
V. Justificación	- 22 -
5.1. Limitaciones del Estudio	- 24 -
5.2. Supuestos básicos	- 25 -
5.3. Categorías, Temas y Patrones Emergentes en la Investigación.	- 26 -
VI. Perspectiva Teórica	- 28 -
6.1. Revisión de literatura	- 28 -
6.2. Estado del arte	- 28 -
6.3. Perspectiva teórica asumida	- 33 -
VII. Metodología	- 60 -
7.1. Enfoque cualitativo asumido y su justificación.	- 60 -
7.2. Muestra teórica y sujeto del estudio	- 61 -
7.3. Métodos y técnicas de recolección de datos	- 63 -
7.4. Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información.	- 63 -
7.5. Criterios de calidad: Credibilidad, confiabilidad, confirmabilidad, transferibilidad y triangulación.	- 64 -
VIII. Discusión de resultados y hallazgos.	- 65 -
IX. Conclusiones	- 87 -
X. Recomendaciones	- 88 -
XI. Referencias Bibliográficas	- 91 -
XII. Anexos	- 94 -

Índice de Tablas

Tabla 1. Prácticas de inclusión en empresas privadas de Managua	- 30 -
---	--------

I. Introducción

En Nicaragua, el tema sobre discapacidad en las personas ha alcanzado una mayor visibilidad y cobertura durante las últimas tres décadas – cumbres de Población y Desarrollo, conferencia internacional de las mujeres en Beijing y de Desarrollo Social en Copenhague. La cual se ha manifestado en acciones afirmativas a través de la promoción y atención directa desde las instituciones gubernamentales; no gubernamentales y expresiones de los movimientos sociales con enfoque de Derechos Humanos, que han venido trabajando sobre la importancia de la promoción y divulgación de los derechos de las personas con capacidades diferentes, término que se asumió en la década de los 90 en el proceso de reivindicación de los derechos humanos

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia y durante los últimos años, hemos visto como la sociedad se ha desprendido de esa perspectiva paternalista y asistencial de la discapacidad, que consideraba a la persona como un ser “dependiente y necesitado”, la práctica ha evolucionado, de tal forma que, frente al nuevo enfoque, se asume a la persona con discapacidad con sus habilidades, los recursos y potencialidades, incidiendo significativamente en las políticas públicas de carácter social: educación, salud y ámbito laboral.

El enfoque adoptado hacia esta condición desde las instituciones, y la percepción que la sociedad, en general, tiene de las personas con discapacidad, está progresivamente cambiando, pasando de ser vistas como víctimas y objeto de la caridad, a ser gradualmente reconocidas como personas sujetas de derechos y como agentes de cambios con obligaciones y compromisos hacia la sociedad.

El presente estudio, recoge como aspectos relevantes, los siguientes:

Primero: Reconocer los factores sociales, políticos y culturales que fomenten una acción afirmativa hacia la inclusión social.

Segundo: Obtener información cualitativa y descriptiva sobre experiencias positivas de personas con Discapacidad que han sido incluidas en el ámbito laboral.

Tercero: Valorar las iniciativas y acciones de sensibilización de algunas empresas que han diseñado políticas de contratación con enfoque de inclusión laboral de acuerdo con lo establecido en la ley.

Cuarto: reconocer el esfuerzo en el fortalecimiento de la base jurídica y lo estipulado en la ley 763, ley de los derechos de las personas con Discapacidad y su Reglamento.

En ese contexto, es importante reconocer los desafíos que este tema representa en el ámbito social, económico, cultural y político, por un lado, porque está íntimamente vinculado a los valores, principios y ética profesional que se debe asumir en las organizaciones a través del enunciado de la filosofía corporativa y como oportunidad para fortalecer el capital humano.

El método de investigación es a través del estudio de casos, con enfoque cualitativo y descriptivo, así mismo para reforzar la información y análisis de documentos jurídicos, como la Convención Internacional de los Derechos Humanos, la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, estipulados por la Organización de las Naciones Unida (ONU) y la Organización Internacional del trabajo (OIT), así como legislación nacional manifestada en la Constitución Política de la Republica de Nicaragua, la Ley 763 y su Reglamento y otros estudios de investigación y trabajos monográficos, incluyendo información obtenida de la aplicación de instrumentos de recolección de datos.

del problema y contexto de la investigación.

El Empleo con Apoyo (Support Employment) nació como un modelo de integración laboral para personas con discapacidad grave, y comenzó a desarrollarse en Estados Unidos en los años 80 (Weman, Moon, Everson, Wood y Barcus, 1981). La psicología experimental y la modificación de conducta fueron las fuentes de influencia más importantes para el nacimiento en EE. UU del Empleo con Apoyo.

Poco a poco, combinando la teoría y la práctica, se fue configurando el Empleo con Apoyo como un sistema eficaz de acompañamiento en la inserción laboral, que hacía posible la participación en la sociedad de los ciudadanos con discapacidades significativas, sin que su nivel requerido de apoyo fuera causa de exclusión para nadie. Al principio esta metodología se empezó a experimentar en algunas universidades estadounidenses y supuso un cambio sustancial en la concepción de los servicios de atención y/o rehabilitación de las personas con discapacidades severas, extendiéndose posteriormente a otros países y a otros tipos de discapacidad.

En una primera aproximación se definió el Empleo con Apoyo como “un empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral, y los servicios de seguimiento entre otros” (Wehman et al. 1987).

En la actualidad se puede entender por Empleo con Apoyo “el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la

provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa” (Jordán de Urríes y Verdugo, 2001).

Esta metodología se basa en un sistema estructurado de apoyo cuyo objetivo es la incorporación laboral y el mantenimiento de un puesto de trabajo remunerado por parte de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El apoyo es proporcionado por el preparador laboral, profesional que va a acompañar al trabajador con discapacidad en todo su proceso de integración social y laboral. El apoyo proporcionado a la persona no sólo incluye ayudas en el aprendizaje de las tareas en el propio puesto de trabajo (formación “in situ”) sino que también implica un soporte en el desarrollo de habilidades complementarias (de autonomía, relación social, etc.), fundamentales para la vida activa.

Recientemente, desde diversos organismos internacionales se ha subrayado y se ha insistido en el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, tal y como se expone en el artículo 27 de la Convención de la Organización de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006): “Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo adoptando las medidas pertinentes, (...) entre ellas (...) alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

El Empleo con Apoyo constituye, por tanto, la política activa que consigue luchar con eficiencia contra el desempleo de este colectivo, sin que la administración tenga que hacer grandes inversiones; sólo hay que invertir en el apoyo que las personas con discapacidad necesitan para el acceso y el mantenimiento del puesto y en políticas incentivadoras de la contratación (que no sólo benefician al colectivo de personas con discapacidad, sino a la población en general). El Empleo con Apoyo ofrece oportunidades en la comunidad, y fuerza al aprovechamiento de las ya existentes, haciendo que la persona con discapacidad se convierta en alguien más productivo, independiente y participativo.

Bajo esta metodología se consiguen diversos logros: pasar a personas de población inactiva a población laboral activa, lograr la promoción de las personas con discapacidad dentro de la empresa y conseguir el mantenimiento de un empleo. Se debe insistir en que se modifica la concepción del colectivo con discapacidad cuyos integrantes pasan a ser demandantes activos de empleo, dueños de sus vidas y administradores de sus economías.

Eligen sus trabajos, buscan mejoras de empleo y en definitiva, incrementan su calidad de vida. La rentabilidad por lo tanto no es sólo social, que sería suficiente por sí misma, sino también económica.

Etapas

Todo el trabajo desarrollado en cada una de las etapas que a continuación se describen, deberá estar impregnado por la filosofía de la Planificación Centrada en la Persona. Ésta consiste en un modelo de trabajo en el que se crea un grupo de apoyo alrededor de una persona que lo necesite. Este grupo se reunirá para elaborar, con la persona que requiere apoyo (persona central del grupo), un plan de futuro para mejorar su calidad de vida. Este plan debe estar basado en la máxima participación de la persona central, de sus preferencias, capacidades y elecciones.

El Empleo con Apoyo se ha ido extendiendo por distintos países del mundo. En España se dio a conocer públicamente en el I Simposio Internacional sobre empleo con apoyo que organizaron el Consell Insular de Mallorca y la Universidad de les Illes Balears, en Palma, del 2 a 4 de diciembre de 1991.

Podríamos decir que el Empleo con Apoyo se fundamenta en:

- Trabajo integrado en empresas normalizadas, en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad que desempeñan puestos equiparables.
- Trabajo competitivo.
- Rechazo cero. No es un servicio elitista destinado solo a aquellas personas más capaces.

- Entrenamiento en el puesto de trabajo, de manera que primero se ubica a la persona en un puesto y allí mismo se le proporciona el entrenamiento necesario para desempeñarlo.
- Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador.
- Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y el rendimiento requerido; este apoyo fluctúa a lo largo del tiempo en función de la situación de la persona.
- Apoyos naturales, incorporación progresiva de apoyos del contexto.
- Posibilidad de adaptación del puesto de trabajo.

El colectivo destinatario del Empleo con Apoyo es muy variado. La elección de esta metodología va a depender de los apoyos que necesite la persona con discapacidad en función de las demandas y exigencias del puesto de trabajo. El Empleo con Apoyo, por lo tanto, sería válido para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con para un amplio abanico de personas como pueden ser los trabajadores con discapacidad intelectual, física, sensorial, enfermedad mental y trastornos del espectro autista.

La discapacidad en Nicaragua y el ámbito laboral.

La discapacidad en Nicaragua ha alcanzado una mayor visibilidad y cobertura durante las últimas décadas, en promoción y atención directa desde las instituciones gubernamentales, como por parte de la sociedad. Paralelamente, la presencia de

movimientos

asociativos que han venido trabajando sobre la importancia de la promoción y divulgación de los derechos de las personas con capacidades diferentes.

Asimismo, el enfoque adoptado hacia esta problemática desde las instituciones, y la percepción que la sociedad en general tiene de las personas con discapacidad, está progresivamente cambiando, pasando de ser consideradas como víctimas y objeto de la caridad, a ser gradualmente reconocidas como personas con sus derechos y obligaciones como todo ciudadano. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad afecta a entre un 10 y un 13% de la población mundial. En el ámbito de las Américas en particular, es un tema complejo que conlleva importantes repercusiones políticas, económicas y sociales.

La inclusión laboral de las personas con Discapacidad como eje temático se evidencia en diversos estudios que resaltan la importancia de trabajar con este segmento poblacional, de ahí que se cuenta con una publicación realizada el 6 de enero del año 2011, sobre la Situación Actual y Perspectivas de la Discapacidad en Nicaragua: es uno de los proyectos del plan de trabajo del Programa Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud de Nicaragua¹.

¹ Sostiene que, para lograr la equidad y la incorporación al desarrollo de este importante grupo poblacional, no bastan las medidas de rehabilitación, sino que se requiere un gran esfuerzo colectivo para transformar actitudes y derribar barreras que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad.

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

Este se realizó con el propósito de difundir las características particulares de la situación de la discapacidad en nuestro país.

La investigación realizada en junio del año 2009 denominada “La Desigualdad y exclusión social en Centroamérica” y en el caso de Nicaragua “ Alternativas de políticas públicas, cuyo contenido es de gran interés socio económico y hasta político ya que las personas con Discapacidad son un segmento importante en capacidades y número de la población que culturalmente arrastra muchos estigmas y prejuicios que son causa de muchas formas de discriminación y en el cómo la sociedad misma, las convierte en dependientes, al no brindarles oportunidades de acceso, lo cual ha establecido una brecha entre las personas con Discapacidad y el resto de la sociedad, exponiendo que determinada condición, dificulta la vida misma de estas limitando sus derechos.

Mediante la revisión documental preliminar sobre el tema en Nicaragua, orientada a la búsqueda de investigaciones y trabajos monográficos, se encontró un trabajo monográfico realizado por estudiantes egresados de la carrera de Trabajo Social de la

de la Educación y Humanidades de la UNAN / León, sobre los factores que inciden en la aplicación de ley 202 y su reglamento².

Kelyn Calderón Martínez, Javier Rodríguez, Iris Torrez y Tania Libertad Pérez (enero 2017) en su estudio sobre las Experiencias de inclusión laboral en personas con discapacidad física-motora en la Empresa Tabacalera Drew Estate de la ciudad de Estelí, 2017, comparten³.

La utilidad y trascendencia que tiene el trabajo monográfico reside en el hecho de la consideración legal que la discapacidad es un problema social y por ende una responsabilidad estatal de tutelar esas limitaciones que el ciudadano tiene por razones antes señaladas.

Esta empresa es un modelo por seguir en temas de inclusión laboral ya que según las experiencias vividas por estos trabajadores con discapacidad nunca tuvieron problemas para ser contratados en esta empresa ya que cuentan con las condiciones idóneas para seguir laborando de manera inclusiva y no discriminativa

² La utilidad y trascendencia que tiene el trabajo monográfico reside en el hecho de la consideración legal que la discapacidad es un problema social y por ende una responsabilidad estatal de tutelar esas limitaciones que el ciudadano tiene por razones antes señaladas.

³ Esta empresa es un modelo por seguir en temas de inclusión laboral ya que según las experiencias vividas por estos trabajadores con discapacidad nunca tuvieron problemas para ser contratados en esta empresa ya que cuentan con las condiciones idóneas para seguir laborando de manera inclusiva y no discriminativa.

El

estudio

refleja que la empresa cumple en un 90 % con las condiciones de accesibilidad establecida en la ley. Acá las experiencias de inclusión experimentadas por estas personas son positivas y de impacto, ya que expresan que el cambio de vida es notorio, no solo en la parte económica sino también en la parte emocional porque se sienten útiles y que su trabajo es valorado y remunerado como el de las demás personas.

El estudio concluye que estar en un ambiente de inclusión permite que los trabajadores con discapacidad socialicen más con las personas que laboran en la empresa, ya que no están excluidos en áreas específicas para personas con discapacidad, siendo este un factor psicosocial importante para la eliminación de discriminación de las personas con discapacidad.

La empresa Drew Estate Tobacco Company S.A es la empresa que emplea a más trabajadores con discapacidad actualmente en la ciudad de Estelí promoviendo un modelo de inclusión laboral que contribuye a la erradicación de la discriminación que sufre este sector poblacional.

La situación de la discapacidad en Nicaragua es un problema que se ha venido incrementando debido a múltiples causas, con magnitudes considerables; como el conflicto bélico ocurrido en los años 80s, el aumento de las enfermedades crónicas degenerativas, enfermedades transmisibles, las condiciones hereditarias y las lesiones por accidentes.

Retomando que Nicaragua es un país donde las personas con Discapacidad enfrentan limitaciones y grandes barreras para su inclusión en el mercado laboral en igualdad de condiciones y oportunidades, muy a pesar de que la ley 763 lo contempla en su Arto 34, así como la Norma técnica que faculta y regula a las Empresas sobre el cumplimiento obligatorio de la ley.

El presente estudio plantea revisar antecedentes bibliográficos y practicas actuales de la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad apoyados en la ley 763.

- *“Derecho a la no discriminación y al trabajo en igualdad de condiciones. Ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales” (Art. 34, Ley 763).*

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad afecta a entre un 10 y un 13% de la población mundial. En el ámbito de las Américas en particular, es un tema complejo que conlleva importantes repercusiones políticas, económicas y sociales.

En el caso específico de Nicaragua, el último estudio realizado en el marco de la Cooperación Japonesa con Nicaragua, a través de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA) y la embajada de Japón sobre el Diagnóstico del sector

de personas con Discapacidad, en el año 2014, muestra que, en el año 2009, el “Programa Todos con Voz” realizó el Censo Nacional de la Discapacidad y según los datos del INIDE Nicaragua contaba con una población de 5.7 millones de habitantes.

Por otro lado, el Censo realizado por el Programa del MINSA “Todos con Voz”, la discapacidad en Nicaragua correspondía a un 2.5% de la población total¹, de ese porcentaje el 49% corresponden al sexo masculino y el 51% al sexo femenino⁴.

En el universo de personas con discapacidad en Nicaragua predominan las personas con discapacidad físico motora (36.9%), posiblemente consecuencia de la guerra y de los continuos y numerosos accidentes de tránsito que ocurren a diario.

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad se manifiesta un altísimo porcentaje de desempleados llegando al 48.58% de su universo y los empleados o quienes trabajan por cuenta propia apenas constituyen el 12.29% del sector. En ello los avances reflejan que se han emprendido algunas acciones de sensibilización a los empleadores para la contratación a las personas con discapacidad y adecuar los espacios y puestos de trabajo para que estos puedan desempeñarse bien en nuestro país, les siguen las personas con discapacidad intelectual con el 25.9% y en menor

⁴ En cuanto al empleo de las personas con discapacidad se manifiesta un altísimo porcentaje de desempleados llegando al 48.58% de su universo y los empleados o quienes trabajan por cuenta propia apenas constituyen el 12.29% del sector. En ello los avances reflejan que se han emprendido algunas acciones de sensibilización a los empleadores para la contratación a las personas con discapacidad y adecuar los espacios y puestos de trabajo para que estos puedan desempeñarse

medida las

discapacidades sensoriales, es decir, la visual y auditiva quienes tienen porcentajes bastante similares, 12.7% y 10.1% respectivamente.

En cuanto al empleo de las personas con discapacidad se manifiesta un altísimo porcentaje de desempleados llegando al 48.58% de su universo y los empleados o quienes trabajan por cuenta propia apenas constituyen el 12.29% del sector.

La inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) es una oportunidad de crecimiento y beneficio para todos (empresa, comunidad, personas con discapacidad y colaboradores en general). Sin embargo, aún existen organizaciones que no lo ven como una posibilidad y suelen poner barreras a la contratación de este personal. Sin embargo, los avances reflejan que se han emprendido algunas acciones de sensibilización a los empleadores para la contratación a las personas con discapacidad y adecuar los espacios y puestos de trabajo para que estos puedan desempeñarse.

Dentro de los ámbitos más importante de la inclusión social de las personas en situación de discapacidad, identificamos la dimensión laboral y los ambientes en que estos se están desarrollando laboralmente, por ello Nicaragua cuenta con la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, con el objetivo de promover, proteger y asegurar los derechos humanos de las personas con discapacidad, 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, mediante las acciones de promoción, protección y aseguramiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente.

En la sociedad nicaragüense a pesar de los avances en materia de derechos humanos, aún se observan actitudes discriminatorias para con las personas con Discapacidad y ello es más sentida la falta de oportunidades en el ámbito de la

educación inclusiva y acceso al mercado laboral, pues, aunque algunos posean la cualificación profesional, son descalificados por prejuicios o por la falta de una visión proactiva y de inclusión, situación que se convierte en un desafío dentro de las organizaciones que procuran ser competitivas y aportar a la sociedad, mediante la generación de empleos y al fomento de una cultura socialmente responsable.

La discriminación se manifiesta cuando, la persona, muestra competencia por la cualificación profesional, por lo que tiene que saltar obstáculos al competir en “igualdad de condiciones” con otros aplicantes, lo cual no manifiesta el sentido de equidad, por cuanto no se contempla las diferencias explícitas. Esto es fundamental, porque no solo expresa la falta de conocimientos sobre el espíritu de equidad, sino que resalta la falta de sensibilización en la creación de condiciones para la inclusión de personas con capacidades diferentes en el ámbito laboral.

Estos aspectos, nos llevan a reflexionar sobre:

- Si comprendemos la dimensión de la inclusión social, desde el punto de vista humanista.
- Identificar la oportunidad de la sensibilización para con las personas con capacidades diferentes, incorporándolo en los valores institucionales.
- Reconocer las necesidades de las personas con capacidades diferentes, como agentes de cambio dentro de las organizaciones.
- Fortalecer las organizaciones desde su rol para el mejoramiento de la calidad de vida de un sector tan importante en la sociedad.

En términos jurídicos, el artículo 34 de la Ley 763 contempla que el Estado a través del Ministerio del Trabajo (MITRAB) está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones y que gocen de sus derechos laborales⁵. Para el caso de las empresas con una nómina mayor a diez trabajadores y menor de cincuenta, deben emplear, al menos, a una persona con discapacidad. también designa a entidades como el Ministerio del Trabajo (MITRAB), Instituto Tecnológico Nacional y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), durante el proceso de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

⁵ Añade que todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales o privadas que tengan de cincuenta a más trabajadores, deben incluir al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas.

Añade

que

todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales o privadas que tengan de cincuenta a más trabajadores, deben incluir al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas.

Por ello es importante compartir algunos postulados sobre la importancia de la inclusión laboral y uno de ellos es lo planteado por Jürgen Weller, que se refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

“Para construir un mundo sostenible e incluyente para todos es necesario que participen plenamente las personas con discapacidades de todo tipo”: Ban Ki-Moon, 8.º secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (2015).

II.

Planteamiento del problema.

¿Cómo afectan las prácticas de inclusión laboral y social de personas con discapacidad en empresas privadas de Managua, Nicaragua, la calidad de vida y la integración profesional de estas personas, ¿y qué mejoras pueden implementarse para fortalecer estas prácticas durante el período de marzo a mayo de 2021?

Pregunta central de la investigación

- ¿Qué tipo de políticas y programas de inclusión laboral implementan las empresas privadas en Managua para personas con discapacidad, y cómo se alinean estas prácticas con la Ley 763 y otras normativas nacionales e internacionales?
- ¿Cuáles son las principales barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral en empresas privadas de Managua?
- ¿Cuál es el impacto de las prácticas de inclusión laboral en la vida social y profesional de las personas con discapacidad en empresas privadas de Managua?

III.

Antecedentes

y

Contexto del Problema

Inclusión Laboral y Social de Personas en Situación de Discapacidad: Casos de Estudio en Empresas Privadas de Managua, Nicaragua (marzo a mayo 2021). La inclusión laboral y social de personas con discapacidad es un tema de creciente relevancia a nivel mundial. En muchos países, las políticas y prácticas relacionadas con la integración de este grupo vulnerable en el mercado laboral han avanzado significativamente. Sin embargo, en contextos específicos, como en Nicaragua, persisten desafíos importantes que requieren ser abordados con urgencia y eficacia.

Contexto Global y Regional:

A nivel global, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, adoptada en 2006, ha sido un hito fundamental en la promoción de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Esta convención establece que las personas con discapacidad deben tener acceso en igualdad de condiciones al empleo, la educación y la participación en la vida social y política. En América Latina, diversos países han implementado legislaciones y políticas para fomentar la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, pero la efectividad de estas medidas varía considerablemente.

Situación en Nicaragua:

En Nicaragua, la Ley 763, "Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad", promulgada en 2011, busca garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad. Esta ley establece, entre otros aspectos, la obligación de las empresas privadas de contratar a un porcentaje determinado de personas con discapacidad. Sin embargo, la implementación efectiva de esta ley ha enfrentado numerosos desafíos.

Problemática Específica:

A pesar de los
esfuerzos

legislativos y normativos, las personas con discapacidad en Nicaragua continúan enfrentando barreras significativas para su inclusión laboral y social. Estas barreras incluyen la falta de accesibilidad en el entorno laboral, la escasa sensibilización y capacitación de empleadores y compañeros de trabajo, y la insuficiencia de políticas inclusivas dentro de las empresas privadas.

El período comprendido entre marzo y mayo de 2021 ofrece un marco temporal relevante para analizar la situación actual y las dinámicas recientes en la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en Managua. Este análisis se centra en casos de estudio específicos dentro del sector privado, con el objetivo de identificar buenas prácticas, desafíos persistentes y áreas de mejora.

Importancia del Estudio:

El presente estudio es crucial porque permite visibilizar la realidad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social en Managua, proporcionando datos y testimonios que pueden informar futuras políticas y acciones. Además, al enfocarse en empresas privadas, el estudio busca destacar el papel fundamental que juega este sector en la promoción de una inclusión efectiva y sostenible.

Este estudio sobre la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en empresas privadas de Managua durante el período de marzo a mayo de 2021 no solo aborda una problemática crítica desde una perspectiva local, sino que también contribuye a la comprensión y mejora de la integración de personas con discapacidad en el contexto laboral y social más amplio.

IV. Objetivos:

4.1. Objetivo

General

Analizar las prácticas de inclusión laboral y social de personas con discapacidad en empresas privadas de Managua, Nicaragua, durante el período comprendido entre marzo y mayo de 2021, con el fin de identificar buenas prácticas, desafíos y formular recomendaciones para mejorar la efectividad de las políticas de inclusión.

4.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la implementación de políticas de inclusión laboral en empresas privadas de Managua.
- Identificar las barreras y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral.
- Determinar el impacto de las prácticas de inclusión laboral en la vida social y profesional de las personas con discapacidad.
- Recopilar testimonios y experiencias de personas con discapacidad empleadas en empresas privadas.
- Proponer recomendaciones para mejorar la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en el sector privado.
- Comparar las prácticas de inclusión entre diferentes empresas privadas y sectores en Managua.
- Promover la sensibilización y el compromiso de las empresas privadas hacia la inclusión de personas con discapacidad.

V. Justificación

La inclusión laboral y social de personas con discapacidad es un tema de vital importancia tanto a nivel local como global. Este estudio se centra en las prácticas de inclusión en empresas privadas de Managua, Nicaragua, durante el período de marzo a mayo de 2021, con el objetivo de identificar buenas prácticas, desafíos y formular recomendaciones para mejorar la efectividad de las políticas de inclusión. La justificación de este estudio se fundamenta en varios aspectos clave:

Relevancia Social y Derechos Humanos

La integración de personas con discapacidad en el mercado laboral y en la vida social es un derecho humano fundamental reconocido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. En Nicaragua, la Ley 763 "Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad" busca asegurar que estas personas tengan acceso a oportunidades laborales y a una participación plena en la sociedad. Sin embargo, la brecha entre la normativa y la realidad cotidiana sigue siendo significativa. Este estudio es esencial para evaluar el cumplimiento de estas normativas y avanzar en la garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

Impacto Económico y Desarrollo Sostenible

La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo tiene implicaciones sociales, sino también económicas. La participación de todas las personas en el mercado laboral contribuye al desarrollo económico sostenible, mejora la productividad y reduce la dependencia económica. Al identificar y promover prácticas inclusivas efectivas, este estudio puede contribuir a la creación de entornos laborales más diversos y competitivos, lo que a su vez puede beneficiar a la economía de Nicaragua en su conjunto.

Beneficios para las Empresas Privadas

Para las empresas privadas, implementar políticas de inclusión puede tener múltiples beneficios, incluyendo una mejora en la reputación corporativa, un ambiente de trabajo más diverso y creativo, y una mayor satisfacción y lealtad de los empleados. Este estudio

proporcionará a las
empresas
información valiosa sobre cómo pueden mejorar sus prácticas de inclusión, lo que puede resultar en un entorno laboral más positivo y productivo.

Contribución Académica y Práctica

Desde una perspectiva académica, este estudio llenará un vacío en la literatura sobre la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en el contexto específico de Nicaragua. A nivel práctico, los resultados de este estudio pueden servir como guía para el desarrollo de políticas y programas más efectivos, tanto a nivel empresarial como gubernamental. Las recomendaciones derivadas del estudio serán útiles para una amplia gama de actores, incluyendo legisladores, organizaciones de la sociedad civil y empleadores.

Sensibilización y Cambio Cultural

La sensibilización y educación de la sociedad sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad es crucial para fomentar un cambio cultural. Este estudio no solo se centrará en identificar desafíos y buenas prácticas, sino también en promover una mayor conciencia y comprensión sobre la necesidad de crear entornos inclusivos. Al difundir los hallazgos del estudio, se espera que se generen conversaciones y acciones que conduzcan a una sociedad más inclusiva y equitativa.

Este estudio sobre la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en empresas privadas de Managua es de gran importancia por su potencial para mejorar la vida de las personas con discapacidad, fortalecer la economía local, beneficiar a las empresas y contribuir al avance académico y práctico en este campo. La identificación de barreras y facilitadores de la inclusión permitirá formular recomendaciones concretas que puedan ser implementadas para lograr un entorno laboral y social más inclusivo y justo.

5.1. Limitaciones Estudio

del

Disponibilidad y Precisión de Datos: Obtener datos precisos y completos sobre las políticas de inclusión de las empresas privadas puede ser un desafío debido a la falta de transparencia o registros incompletos. Algunas empresas pueden ser reacias a proporcionar información detallada sobre sus prácticas internas.

Convencer a las empresas privadas para que participen en el estudio puede ser difícil. Algunas pueden no ver el valor inmediato de participar o temer la exposición de posibles deficiencias en sus prácticas de inclusión.

Asegurar una muestra representativa que incluya empresas de diferentes tamaños y sectores puede ser complicado. La heterogeneidad en las prácticas y recursos disponibles entre pequeñas, medianas y grandes empresas puede influir en los resultados.

El estudio se centra en Managua, lo cual puede no reflejar las prácticas y desafíos en otras regiones de Nicaragua, limitando la generalización de los hallazgos a nivel nacional. Las personas con discapacidad pueden ser reticentes a participar en el estudio debido a temores sobre la confidencialidad o repercusiones en su empleo.

Los testimonios de las personas con discapacidad pueden variar ampliamente en función de sus experiencias individuales, lo que podría introducir sesgos subjetivos en los datos. El período de marzo a mayo de 2021 es relativamente corto, lo cual podría no capturar completamente los cambios y tendencias a largo plazo en las prácticas de inclusión laboral. Además, los eventos específicos de ese período, como la pandemia de COVID-19, podrían haber influido en las prácticas laborales y distorsionar los resultados.

Impacto de la Pandemia de COVID-19: La pandemia ha afectado significativamente el mercado laboral y las prácticas empresariales. Las medidas de distanciamiento social y las restricciones económicas podrían haber alterado temporalmente las políticas y la disposición de las empresas a implementar prácticas inclusivas.

Cambios en las políticas gubernamentales o en la situación económica de Nicaragua durante o después del período de estudio pueden influir en la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos.

Existe el riesgo de que las empresas y personas que elijan participar en el estudio ya tengan una predisposición favorable hacia la inclusión, lo que podría sesgar los resultados hacia prácticas más positivas de lo que es representativo del sector en general.

Las limitaciones en recursos y tiempo disponibles para la investigación pueden restringir la profundidad del análisis y la cantidad de datos que se pueden recopilar y analizar.

Los prejuicios culturales y sociales existentes sobre las personas con discapacidad pueden influir en las respuestas de los participantes y en la implementación de políticas inclusivas por parte de las empresas.

La variación en el nivel de sensibilización y educación sobre la inclusión de personas con discapacidad entre diferentes empresas y sectores puede impactar la consistencia de los datos recopilados.

Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los resultados del estudio y al formular recomendaciones para futuras investigaciones y políticas de inclusión laboral y social en Nicaragua.

5.2. Supuestos básicos

A continuación, se presentan algunos supuestos básicos que podrían considerarse en el estudio de incorporación laboral de personas con discapacidad:

Hay personas con discapacidad que han logrado insertarse y desarrollarse laboralmente de manera satisfactoria. Estos casos de éxito pueden aportar valiosas lecciones y buenas prácticas para fomentar más oportunidades de inclusión.

5.3. Categorías, y Patrones Emergentes en la Investigación.

Temas

El estudio de la inclusión laboral de personas con discapacidad requiere un análisis profundo de las categorías, los temas y los patrones emergentes en este campo. En cuanto a las categorías, es importante abordar la accesibilidad e inclusión en los entornos laborales, examinando las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios, así como las barreras físicas, actitudinales y normativas que limitan la inclusión.

Además, resulta fundamental analizar las prácticas y políticas empresariales, evaluando el grado de implementación de estrategias de inclusión, los procesos de reclutamiento y desarrollo profesional, y los programas de sensibilización al personal. Por último, en esta categoría, se deben considerar las experiencias y oportunidades de las personas con discapacidad, explorando su inserción, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como los facilitadores y obstáculos que perciben.

En cuanto a los temas, uno de los aspectos clave es el cumplimiento y la aplicación de la normativa sobre inclusión laboral, analizando el nivel de cumplimiento de la legislación, los mecanismos de seguimiento y control, y la alineación de las políticas públicas y empresariales. Otro tema relevante es el paradigma de la discapacidad y el cambio de mentalidades, examinando la evolución del modelo médico al modelo social, los estereotipos y prejuicios de los empleadores, y el empoderamiento y autoconcepto de las personas con discapacidad. Asimismo, resulta fundamental abordar la innovación y la diversidad en el lugar de trabajo, explorando los beneficios de la inclusión laboral para las organizaciones, los enfoques de gestión de la diversidad y las adaptaciones de procesos y tecnologías de apoyo.

En cuanto a los patrones emergentes, se observa una creciente colaboración intersectorial, con alianzas entre empresas, organizaciones de la sociedad civil y el gobierno, así como programas de responsabilidad social y empleo con apoyo. Además, se evidencia un énfasis en la empleabilidad y el desarrollo de competencias, mediante la

capacitación y

formación

profesional, y la evaluación de perfiles y potencial más allá de las discapacidades. Finalmente, se destaca la participación activa de las personas con discapacidad, con un mayor liderazgo y representación en los procesos de inclusión laboral, y el empoderamiento y la creación de redes de apoyo.

El análisis exhaustivo de estas categorías, temas y patrones emergentes en la investigación académica sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, permitirá generar conocimientos sólidos y fundamentados que contribuyan a la comprensión y la promoción de prácticas más inclusivas y equitativas en el ámbito laboral.

6.1. Revisión de literatura

Internacionales

Anaya, R. (2018). Discapacidad y empleo: Estrategias para la inclusión laboral. Editorial Trillas.

Hernández, M., & Pérez, L. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Retos y buenas prácticas. Editorial Siglo XXI.

Gómez, V., & Cordero, A. (2019). Diversidad e inclusión en el trabajo: Guía para la contratación de personas con discapacidad. Editorial CELA.

Rodríguez, J., & Fernández, E. (2016). Empleo con apoyo: Modelos y experiencias de inclusión laboral de personas con discapacidad. Editorial Pirámide.

Sánchez, L., & Castillo, M. (2021). Políticas y programas de inserción laboral para personas con discapacidad. Editorial UOC.

Nacionales

Ministerio del Trabajo de Nicaragua. (2019). Política Nacional de Empleo para Personas con Discapacidad. MITRAB.

Consejo Nacional para la Atención Integral de las Personas con Discapacidad. (2017). Estrategia Nacional de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. CONAIC.

Guido, L., & Rodríguez, M. (2016). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Nicaragua: Experiencias y desafíos. Revista Científica de FAREM-Estelí, (17), 89-100.

6.2. Estado del arte

Inclusión Laboral y Social de Personas con Discapacidad

La inclusión laboral y social de personas con discapacidad es un tema de creciente atención en la literatura académica y en las políticas públicas a nivel global. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, adoptada en 2006, ha sido un catalizador significativo para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida

(ONU, 2006).
convención

Esta

establece un marco legal internacional que ha impulsado la adopción de leyes y políticas nacionales orientadas a la protección de los derechos de este grupo vulnerable.

Marco Legal y Políticas en América Latina

En América Latina, diversos países han desarrollado legislaciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) destaca que, aunque existen marcos legales robustos en muchos países de la región, la implementación efectiva de estas leyes varía considerablemente. La OIT subraya la importancia de políticas integrales que no solo se centren en la contratación, sino también en la capacitación, la adaptación del entorno laboral y la sensibilización de empleadores y compañeros de trabajo.

Situación en Nicaragua

En Nicaragua, la Ley 763, "Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad", promulgada en 2011, es el principal instrumento legal que busca garantizar la inclusión de personas con discapacidad (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2011). Esta ley establece, entre otras cosas, que las empresas deben contratar a un porcentaje mínimo de personas con discapacidad y asegurar que los entornos laborales sean accesibles. Sin embargo, estudios recientes han señalado que la implementación de esta ley enfrenta numerosos desafíos, incluyendo la falta de sensibilización y formación adecuada para los empleadores y la escasez de recursos para adaptar los lugares de trabajo (Gómez & Ramírez, 2020).

Desafíos y Barreras

La literatura identifica varias barreras clave para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Según Schur, Kruse, Blanck y Blanck (2013), estas barreras incluyen la discriminación, la falta de accesibilidad en los entornos laborales, y la falta de políticas inclusivas en las organizaciones. Estos autores también señalan que las actitudes negativas y los prejuicios hacia las personas con discapacidad son obstáculos significativos que deben ser abordados a través de campañas de sensibilización y educación.

Buenas Prácticas y Casos de Éxito

A nivel global, se han documentado diversas buenas prácticas que pueden servir de referencia. Por ejemplo, un estudio de Lindsay et al. (2018) destaca que las políticas inclusivas exitosas suelen incluir programas de mentoría, adaptaciones personalizadas en el lugar de trabajo y una cultura organizacional inclusiva. Estos programas no solo mejoran la integración de las personas con discapacidad, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más diverso y creativo.

En el contexto de Nicaragua, algunas empresas han comenzado a adoptar prácticas inclusivas más robustas. Un informe de la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES, 2021) destaca que algunas empresas en Managua han implementado programas de formación y sensibilización para sus empleados, así como adaptaciones físicas y tecnológicas en sus instalaciones. Estos esfuerzos han resultado en una mayor satisfacción laboral y una mejor integración social de las personas con discapacidad.

Impacto de la Inclusión Laboral

La inclusión laboral de personas con discapacidad tiene un impacto significativo tanto a nivel individual como organizacional. Según un informe del Banco Mundial (2020), la inclusión laboral no solo mejora la calidad de vida y la autoestima de las personas con discapacidad, sino que también aporta beneficios económicos a las empresas, como una mayor lealtad de los empleados y una reputación corporativa mejorada.

Necesidad de Investigación

Aunque se ha avanzado en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, sigue existiendo una necesidad crítica de investigación específica que aborde los contextos locales y sectoriales. Estudios como el de Hernández y López (2019) resaltan la importancia de analizar casos específicos para entender mejor las dinámicas y desafíos particulares en diferentes entornos. En el caso de Nicaragua, una investigación detallada sobre las prácticas de inclusión en empresas privadas de Managua puede proporcionar una percepción valiosa para la formulación de políticas y la implementación de mejores prácticas.

Tabla 1. Prácticas de inclusión en empresas privadas de Managua

Autor/año/país	Titulo documento	Objetivos y propósitos del estudio	Instrumentos	Resultados
Verónica Heras, Ecuador.	Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana	Inclusión laboral a personas con capacidades diferentes y las políticas públicas del país	Entrevista	Las empresas tanto públicas como privadas tienen un papel importante en el ámbito laboral de construir sociedades más inclusivas con buenas prácticas empresariales por lo que los avances legislativos y las políticas públicas inclusivas han supuesto un

				adelanto notorio estos últimos años que garantizando los derechos de todas las personas con discapacidad conforme lo establece en los convenios y tratados internacionales en la búsqueda de mayor humanismo, equidad e igualdad.
Aristizábal Gómez, k. v. (2024).	Inclusión laboral y discapacidad: una revisión teórica y una caracterización. los casos de Santa Marta, Barranquilla Y Cartagena	Caracterización de las personas en condición de discapacidad y su situación laboral en el caribe colombiano: un análisis a los casos de santa marta, barranquilla y Cartagena.	Entrevista y encuesta	situación laboral de las personas con discapacidad en los distritos de Barranquilla, Cartagena es precaria. Las razones que dificultan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad en los distritos de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta son multicausales. En cuanto a la percepción de los actores respecto a las diversas estrategias para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad no hay unanimidad de criterios.Las propuestas de mejora para la situación de inclusión de las personas con discapacidad en los distritos de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta requieren un trabajo colaborativo de todos los actores en más de una dirección Entre otras conclusiones.

Chile, 2015	Integración laboral de personas con discapacidad física	Conocer la integración laboral de personas con discapacidad física pertenecientes a agrupaciones de la Red provincial de y para la Discapacidad de Concepción que se encontraban trabajando durante el año 2015.	Encuesta	El trabajo representa un satisfactor capaz de cubrir una gran parte de las necesidades, ya que, responde a las necesidades de Ser, de Tener, de Hacer, de Estar, de Subsistencia y Protección, de Participación, de Entendimiento y Creación e Identidad y Libertad.
Gil Vargas, D. (2019). Villa Arias, L. V. (2019).	Impacto del Riesgo Psicosocial por Discriminación a Empleados en Condición de Discapacidad y sus Efectos en el Trabajo en el Periodo 2017 – 2022 en Colombia.	Sensibilizar a la población trabajadora de las empresas para que conozcan cuáles son los comportamientos que presentan las personas en condición de discapacidad en el periodo 2017 – 2022 en Colombia.	Documental	Una estrategia de mejora con el fin de proteger a la comunidad de trabajadores con discapacidad dentro del contexto laboral y psicosocial, con una mirada a la inclusión donde todos los trabajadores a cargo creen conciencia de su trato y aprecien su trabajo. Guía Orientativa sobre la Discapacidad e Inclusión Socio Laboral en las Empresas de Colombia
Demarchi, i. (2024).	Representaciones y concepciones subyacentes sobre discapacidad Análisis de caso; en una escuela de la provincia de Buenos Aires	Indagar y analizar, desde los aportes de diversos autores correspondientes al campo de la pedagogía, las representaciones que poseen los docentes de una	Entrevistas	considerar a la discapacidad como resultante de la interacción entre las condiciones de insuficiencia de las personas y las barreras y recursos que ofrecen los contextos para superarlas, rompiendo así, con la

		escuela de la Provincia de Buenos Aires, en relación con la discapacidad.		visión tradicional esencialista y medicalizada. Se observa la intencionalidad institucional para construir y sostener a través del modelo de apoyos, respuestas garantizando así, la educación inclusiva de las y los estudiantes.
--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia

6.3. Perspectiva teórica asumida

Teoría de la diversidad e inclusión:

Según la teoría de la diversidad e inclusión, el enfoque que reconoce la importancia de valorar y aprovechar las diferencias individuales en el entorno laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, surge en la década de 1990. Este enfoque destaca la adopción de estrategias de gestión de la diversidad que fomenten la participación y el desarrollo de las personas con discapacidad (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 1991).⁶

Este enfoque reconoce la importancia de valorar y aprovechar las diferencias individuales en el entorno laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

Desde esta perspectiva, la inclusión laboral implica la adopción de estrategias de gestión de la diversidad que fomenten la participación y el desarrollo de las personas con discapacidad.

El tema de la Discapacidad ha sido abordado a lo largo de la historia de la humanidad y ha generado diferentes corrientes de pensamiento, estas formas de concepción determinan actitudes con respecto a la discapacidad.

⁶ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. (1991). Diversidad en el lugar de trabajo: Beneficios, desafíos y prácticas recomendadas. Oficina de Programas de Igualdad de Empleo.

En algunas sociedades antiguas era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños. Antes del advenimiento de los hospitales y clínicas de maternidad las mujeres alumbraban en sus hogares. Antes de que el recién nacido fuera oficialmente anunciado, era minuciosamente examinado en la búsqueda de cualquier defecto corporal visible. Un niño con un defecto físico era eliminado y a su familia se le informaba que había nacido muerto, por eso los defectos congénitos no eran un problema social.

En nuestro lenguaje habitual cuando se hace referencia a una persona con discapacidad, generalmente se dice “el hombre enfermo o discapacitado” y de hecho es tratado como tal. Naturalmente y como resultado de lo anterior, las personas con discapacidad se ven a sí mismas como un objeto que merece poco respeto y reaccionan en correspondencia a ello. Esto es crucial para el desarrollo de la auto imagen y confianza de la propia persona discapacitada.

Sin embargo, la evolución del ser humano ha dado lugar a la creación de organizaciones como medio para satisfacer sus necesidades y alcanzar objetivos que como personas a nivel individual no es posible, alcanzar.

A través de distintos momentos y a partir de la vida sedentaria, se ha constatado la cualidad de ser social de las personas, así como su necesidad de vivir en colectivo, por un lado, por el sentido de colaboración y de comunicación y por otro lado para articular esfuerzos para el desarrollo de las comunidades.

En este sentido, es relevante dimensionar al ser humano como un ser social que forma parte del sistema organizacional, a través del cual se satisfacen las necesidades más sentidas de las personas, tales como las fisiológicas, de seguridad, las afectivas, de reconocimiento y autorrealización. No obstante, este elemento, que es tan esencial, solo puede ser válido, bajo un enfoque holístico desde el fomento de los valores personales, profesionales y organizacionales.

Dado que las organizaciones son un pilar fundamental para la sociedad, porque a través de ellas, se logra satisfacer las necesidades más sentidas del ser humano, como

la generación de ingresos, el desarrollo de competencias, el sentido de pertenencia, el ingenio, la creatividad y de autorrealización, es importante el abordaje de esta temática desde la dinámica organizacional, donde intervienen las políticas y valores desde distintos puntos de vistas: desde la organización como estructura y de las personas que la conforman.

El trabajo hace a la condición humana, a su realización. Por lo tanto, toda aquella persona que esté en condiciones de trabajar ya sea por sus propios medios o mediante el otorgamiento de algunas facilidades, tiene derecho a trabajar en un puesto acorde a sus capacidades por el solo hecho de ser persona.

Esto implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades laborales. Sin embargo, fomentar conductas responsables y solidarias para crear una sociedad que incluya y posibilite el logro de los derechos universales para todas las personas con discapacidad continúa siendo una asignatura pendiente.

Afirmó el Papa Juan Pablo II: “Los derechos y obligaciones son iguales para todos los seres humanos.

La sociedad debe ayudar a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar todos sus dones; ésta es la base de las sociedades justas y solidarias”

Conceptos básicos

El concepto de discapacidad ha sufrido grandes cambios a lo largo de la historia, Pero es en los últimos años que 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”.

Esta evolución se ha visto marcada con grandes avances tanto en el tratamiento médico como en la inserción social de este sector.

Las personas con discapacidad, paulatinamente, han pasado de ser rechazadas y discriminadas, a ser reconocidas como sujetos sociales de derecho, por ello la necesidad

de su inserción

social

como medio

integrador y rehabilitador para el individuo y enriquecedor para la sociedad.

El concepto “discapacidad” es comúnmente utilizado por la sociedad en general para designar a aquellas personas que tienen alguna dificultad, en mayor o menor grado, sin embargo para poder comprender más de este tema ,es necesario tomar como puntos de partida los esfuerzos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)para incluir personas con discapacidad que cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.

Las personas con discapacidad desarrollan capacidades especiales como consecuencia del sentido o tipo de motricidad del que carecen, humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus

Etimológicamente la palabra discapacidad viene de: dis (del latín) que significa alteración, negación o contrariedad Capacidad (verbo latino capacitas) significa: aptitud o suficiencia para alguna cosa.

Talento o disposición para comprender las cosas. De tal modo que podríamos definir la discapacidad como una alteración o insuficiencia para pensar o actuar. De acuerdo con esta definición etimológica se entiende que una discapacidad, modifica en forma negativa el proceso de pensamiento o actuación en aquella persona que la padece.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), en su clasificación internacional publicada en 1980, una discapacidad “es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”

Esta definición, considera un parámetro al que llaman “normal” para la realización de las actividades simples del hombre, sin embargo, hace referencia de una carencia, que impide el desempeño “normal” de las actividades humanas.

El programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas define la discapacidad en función de la relación que hay entre las personas y su ambiente, señalando que “ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impide el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los ciudadanos⁷.”

Esta definición varía mucho de la anterior, ya que en ella no solo se hace referencia a alteraciones físicas o psicológicas que limitan a las personas en sus actividades cotidianas, sino también a aquellas limitaciones sociales y culturales que ponen en desigualdad de circunstancias a quienes las poseen, por lo que una persona puede ser discapacitada no sólo en el ámbito físico, sino también en el social y cultural.

La situación de la discapacidad en Nicaragua es un problema que se ha venido incrementando debido a múltiples causas, con magnitudes considerables; como el conflicto bélico ocurrido en los años 80s, el aumento de las enfermedades crónicas degenerativas, enfermedades transmisibles, las condiciones hereditarias y las lesiones por accidentes.

La discapacidad, asociada a bajas condiciones de bienestar tales como la pobreza extrema, la marginación social, la desnutrición, el analfabetismo, la ignorancia, el acelerado crecimiento poblacional su dispersión y migración, limitan el acceso a los servicios de salud, educación, recreación y en especial a ser incluidos en el ámbito laboral, pues muchas empresas e instituciones no valoran la formación académica y la experiencia, sino que se limitan a ver la discapacidad y las implicaciones que les puede conllevar contratar personas con capacidades diferentes y esto no es más que una discriminación y violación a los derechos humanos.

El Concepto de Discapacidad según la OMS “Uno de los principales problemas que el investigador se encuentra cuando se acerca al análisis del colectivo de las personas con discapacidad, reside precisamente, en saber qué se entiende por discapacidad, ya que la definición del término de discapacidad suscita numerosos

⁷ La discapacidad o minusvalidez es por tanto la pérdida o limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en un pie de igualdad con los demás.

debates y aún hoy en día, no existe un consenso en relación a la forma de referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, siendo las expresiones más aceptadas «personas discapacitadas» y «personas con discapacidad».

Por eso se utilizan indistintamente ambos términos, (discapacidad y personas con capacidades diferentes) pero con énfasis en el de personas con capacidades diferentes. En dicha tipificación se evidencia una agrupación diferenciada de los distintos niveles de manifestación de las deficiencias y clasifica las diversas categorías médicas al uso.

Esta clasificación surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), ya que ésta era insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de la enfermedad sobre el desarrollo global de la persona.

Igualmente, la OMS estableció tres niveles de reconocimiento del problema, con los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Los definía de la siguiente forma:

Discapacidad: “Es un término genérico que incluye deficiencias en las funciones corporales y en la estructura corporal, limitaciones en las actividades y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales, factores ambientales y personales.”

Deficiencia: Cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias representan trastornos de carácter orgánico. Se caracteriza por déficit, pérdidas o anomalías que pueden ser permanentes o temporales y representa la exteriorización de un estado patológico que puede afectar a cualquier miembro, órgano, tejido o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

Minusvalía: Se define como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el

desempeño de un rol que es normal (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

La minusvalía guarda relación con el valor que se atribuye a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordancia entre el nivel de rendimiento del individuo y las expectativas de este o del grupo al que pertenece.

Así la minusvalía representa la socialización de la deficiencia, y en cuanto tal, refleja las consecuencias de orden cultural, social, económico y ambiental, que se derivan para el sujeto de la presencia de la deficiencia y la discapacidad. Se define como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

Algunos expresan preocupación por el hecho de que esta definición puede aún considerarse de carácter demasiado médico y centrado en la persona, y tal vez no aclare suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona.

Por este motivo, la terminología actual reconoce la necesidad de tener en cuenta no sólo las necesidades individuales (como la rehabilitación y los recursos técnicos auxiliares), sino también las deficiencias de la sociedad (diversos obstáculos a la participación). Como bien dice Marta Schorn: “ la discapacidad no afecta al sujeto en su totalidad, lo que marca en verdad es la mirada de los otros”.

Funcionamiento y discapacidad: Sus componentes son el cuerpo, que cubre las funciones de los sistemas corporales y las estructuras del cuerpo, y las actividades y participación, que denotan aspectos del funcionamiento desde una perspectiva individual y social.

Factores contextuales: Formado por Factores Ambientales, que ejercen un impacto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno

general. También forman parte de estos factores los Factores Personales; éstos no están clasificados en la CIF debido a la gran variabilidad social y cultural asociadas a ellos.

Estructuras corporales: son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes. El estándar para estas estructuras es la norma estadística para la población humana.

Déficit en el funcionamiento: (sustituye el término «deficiencia», tal y como se utilizaba en la CIDDM) son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida. Es la pérdida o anomalía de una parte del cuerpo o función corporal.

Limitaciones en la actividad: (sustituye el término «discapacidad», tal y como se utilizaba en la CIDDM) son las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño / realización de actividades. Una limitación en la actividad puede variar entre una desviación leve o grave en términos de cantidad o calidad de la ejecución de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad que se espera en una persona sin esa condición de salud.

Según las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) entre el 7 y 10% de la población mundial vive con alguna minusvalía y la gran mayoría de los discapacitados viven en países en desarrollo, las tasas de capacidades diferentes parecen ser más altas en zonas rurales que urbana.

En el caso de las mujeres parece ser más alto que en los hombres; en los países desarrollados, pero inferiores a los de éstos en los países en desarrollo

En la mayoría de los informes y declaraciones internacionales sobre personas con capacidades diferentes; se establece que el desconocimiento sobre la discapacidad en muchos ámbitos como la salud, educación es bastante generalizado lo cual puede explicar que las personas no discapacitadas, incluyendo profesionales de la salud al enfrentarse a una problemática desconocida a priori les produce rechazo y así son tratados millones de personas que sufren de algún tipo de discapacidad.

Tipos de discapacidad

Discapacidad Físico-Motora:

Parálisis de una extremidad superior o inferior. Hemiplejía, hemiparesia, paraplejía, paraparesia, tetraplejía o tetraparesia. Amputación de miembros superiores e inferiores.

Trastornos en la coordinación de movimientos y del tono muscular.

Trastornos graves del sistema nervioso central (distrofias musculares, entre otras).

Alteraciones del sistema osteomio articular o ausencias de miembros u otra región anatómica, deformidades graves de la columna vertebral.

Discapacidades visuales:

Ceguera total: personas que no tienen percepción de la luz en ninguno de los dos ojos.

Débiles visuales: personas con una grave deficiencia visual, no susceptible a tratamiento quirúrgico y que para ver de cerca requiere el uso de gafas con cristales o lupas con una potencia no menor a cuatro dioptrías.

Pérdida total de un ojo

Discapacidades Auditivas:

Sordera: discapacidad para percibir cualquier sonido.

Hipoacusia: diferentes niveles de pérdida de la audición que requieren del uso de prótesis auditivas

Discapacidades mentales:

Psicosis crónica: esquizofrenia, parafrenia y trastornos bipolares.

Demencias: se refiere a cualquier tipo de Alzheimer, a demencias vasculares y mixtas.

Discapacidades mixtas o múltiples:

Cuando las personas estén afectadas por dos o más discapacidades.

Discapacidad Intelectual: 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. Ejemplo el síndrome Down.

Cada una de estas discapacidades refiere a la carencia, disminución, daño, defecto o alteración en uno o más sentidos, órganos, funciones o funcionalidades y/o comportamiento adaptativo.

Persona con Discapacidad

Es aquella persona que, por causas naturales o accidentales, se encuentra limitada para realizar actividades necesarias para el desempeño de las funciones físicas, mentales, sociales, ocupacionales o económicas, como consecuencia de una insuficiencia o deficiencia somática o psicológica.

En ella se hace alusión al padecimiento de alguna deficiencia limitativa, sea cual sea su origen, y lo más importante, que se da en una persona con todo lo que esto conlleva, es decir una valoración y respeto por parte de la sociedad.

Las personas con discapacidad sienten; y por lo tanto, piensan y actúan de forma diferente. Esta diferencia es lo que da a la empresa cierta riqueza, no sólo económica sino también humana (en esto radica el concepto de diversidad presente en la sociedad, y que las empresas deben tomar, entender y finalmente practicar).

Integración. La Organización de las Naciones Unidas, en su programa Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, señala que la integración es 8". De acuerdo con lo anterior, la integración consiste en que el medio ambiente social esté adaptado para que todas las personas puedan desenvolverse en él sea cual sea su condición y sin obstáculos. Sin embargo, la integración no sólo debe darse a nivel social, sino también en otros niveles, tales como el cultural y el laboral.

Por lo antes mencionado se puede ratificar que hoy en la actualidad, las Personas con Discapacidad están más incluidas en la sociedad. Inclusión que se da en todos los ámbitos de la sociedad, tienen menores tasas de morbilidad, tienen mayores oportunidades laborales, salariales y económicas, son sujetas de emprendimientos, y acceso a la educación, la salud, los créditos y los procesos productivos. Participan activamente en espacios deportivos, culturales y recreativos y ocupan responsabilidades en instituciones y órganos de Estado como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Asamblea Nacional, Poder Judicial, instituciones del GRUN, Alcaldías entre otras.

Del presente marco surgen en consecuencia varios pilares fundamentales para el pleno desarrollo de las personas con discapacidad:

Familia – es el pilar principal dado que es el primero con quien la persona toma contacto luego de su nacimiento, siendo los primeros años de vida los más críticos en el ser humano. Es quien debe interesarse, ni bien nace, por el desarrollo de la persona y acercarla, desde el primer momento en que se 5.7

Integración

La Organización de las Naciones Unidas, en su programa Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, señala que la integración es 8^a. De acuerdo con lo anterior, la integración consiste en que el medio ambiente social esté adaptado para que todas las personas puedan desenvolverse en él sea cual sea su condición y sin obstáculos. Sin embargo, la integración no sólo debe darse a nivel social, sino también en otros niveles, tales como el cultural y el laboral.

Por lo antes mencionado se puede ratificar que hoy en la actualidad, las Personas con Discapacidad están más incluidas en la sociedad. Inclusión que se da en todos los ámbitos de la sociedad, tienen menores tasas de morbilidad, tienen mayores oportunidades laborales, salariales y económicas, son sujetas de emprendimientos, y acceso a la educación, la salud, los créditos y los procesos productivos. Participan activamente en espacios deportivos, culturales y recreativos y ocupan responsabilidades

en

instituciones y órganos de Estado como la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Asamblea Nacional, Poder Judicial, instituciones del GRUN, Alcaldías entre otras.

Del presente marco surgen en consecuencia varios pilares fundamentales para el pleno desarrollo de las personas con discapacidad:

Familia – es el pilar principal dado que es el primero con quien la persona toma contacto luego de su nacimiento, siendo los primeros años de vida los más críticos en el ser humano. Es quien debe interesarse, ni bien nace, por el desarrollo de la persona y acercarla, desde el primer momento en que se detecta la discapacidad a los centros especializados para que reciba la atención correspondiente.

Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad (tal como el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo) se hace accesible para todos.

Estado - debe proveer los recursos necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder a una correcta asistencia, estimulación, educación y rehabilitación integral.

Instituciones: educativas comunes y especializadas en discapacidad y otras afines - son quienes efectivamente brindan asistencia, estimulación, educación y rehabilitación a dichas personas y quienes deben interactuar constantemente con las familias, el Estado y las empresas para que la integración sea lo más efectiva posible.

Empresa - sin su participación como proveedor de empleo no podría completarse el ciclo educativo y, por lo tanto, el pleno desarrollo de la persona, que se realiza a través del trabajo.

Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad (tal como el medio físico y cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo) se hace accesible para todos.

Estado - debe proveer los recursos necesarios para que las personas con discapacidad puedan acceder a una correcta asistencia, estimulación, educación y rehabilitación integral.

Instituciones: educativas comunes y especializadas en discapacidad y otras afines - son quienes efectivamente brindan asistencia, estimulación, educación y rehabilitación a dichas personas y quienes deben interactuar constantemente con las familias, el Estado y las empresas para que la integración sea lo más efectiva posible.

Empresa - sin su participación como proveedor de empleo no podría completarse el ciclo educativo y, por lo tanto, el pleno desarrollo de la persona, que se realiza a través del trabajo.

Estos cuatro pilares deben actuar como engranajes que trabajan en conjunto, articulándose entre sí para que el desarrollo y la integración de estas personas en la sociedad, y especialmente en el mundo del trabajo, pueda lograrse y que además se haga de la mejor manera posible.

Marco Jurídico normativo internacional de la inclusión laboral para las personas con discapacidad

En la actualidad, en el ámbito nacional e internacional se han dado importantes avances respecto al marco normativo que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad. No obstante, aún existen brechas entre el respaldo jurídico y la materialización de los derechos socio-económicos de este grupo de población, que patentice que se va en buen camino hacia la igualdad de oportunidades laborales.

En las últimas décadas, se han formado y suscrito una serie de instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, que apuntan hacia deberes de los Estados y de la sociedad y que presentan lineamientos para su aplicación. Estos instrumentos internacionales no son de carácter obligatorio, aunque aquellos Estados que se adhieren se comprometen a cumplir

e implementar, mediante sus constituciones, leyes, entre otros, los principios y lineamientos contenidos en esas normativas internacionales

El ámbito Internacional en la década de 1980 marcó la primera fase de actividad en el establecimiento de normas internacionales inherentes a las personas con discapacidades. En 1981, la Asamblea General declaró el Primer Año

Internacional de las Personas Discapacitadas. Así mismo, éste fue seguido por el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1982 y la Década de las Personas Discapacitadas en 1983-1992.

En los 90's todas las conferencias de la ONU trataron sobre los derechos de los discapacitados y refirieron las necesidades.

Existen pactos internacionales y regionales que reconocen y declaran los derechos fundamentales que asisten a todas las personas con capacidades diferentes en los ámbitos civil, político, económico, social, cultural no es menos cierto que tras décadas de vigencias de éstas normativas; instrumentos protectores (Conferencia Mundial de Derechos Humanos 1993, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995, Hábitat II 1996); Persisten realidades de exclusión, carencia, abandono e incluso discriminación respecto a amplios sectores que presentan limitaciones en el plano físico, sensorial, mental y psíquico.

En este apartado se presentan los principales instrumentos internacionales y nacionales que han marcado una ruta ardua encaminada a garantizar condiciones de igualdad de oportunidades, acceso a servicios y pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad

La resolución 56/168 del 19 de diciembre del 2001 de la Organización de Naciones Unidas, (ONU) establece la creación de un Comité Especial abierto a la participación de todos los estados miembros y observadores para examinar propuestas relativas a una convención mundial sobre los derechos de las personas con discapacidades.

En este sentido se busca otorgar especificidad a los derechos fundamentales, principalmente en relación con su ejercicio, pero en algunos casos también se analizan aspectos como capacidad de goce de estos derechos

Además, otra parte, otros la visualizan como un instrumento que debe abordar la discapacidad desde la perspectiva de la no discriminación a través de un breve articulado.

La Declaración promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975 en su artículo VII establece que:

“Las personas con discapacidad tienen derecho a una seguridad económica y social y a un nivel de vida decente. Tienen derecho, según su capacidad, a conseguir y conservar un trabajo, o a desarrollar una labor útil, productiva y remunerada y a ser miembros de los sindicatos”.

La Convención Universal de los Derecho Humanos, en su artículo 23, establece que.

Toda persona, tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Estos derechos son inherentes a las personas con discapacidad, por lo que debe ser promovido y defendido por la sociedad en su conjunto y empresas e instituciones públicas deben trabajar en equipo para aumentar las tasas de contratación en busca de una integración plena.

La ONU ha dado un impulso decidido a la atención de las personas con discapacidad; en este sentido, declaro a 1981 como el “Año Internacional de las Personas con Discapacidad” cuyo resultado más importante fue el “Programa de

Acción Mundial
Personas con

para las

Discapacidad” aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones el 03 de diciembre de 1982.

En 1994 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la resolución acerca de las “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”.

Estas normas constituyen un instrumento normativo y de acción, su finalidad es de garantizar que las personas con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás, en vista de que en todas las sociedades del mundo hay obstáculos que lo impiden.

Las normas señalan que es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar los obstáculos y en ese proceso las personas con discapacidad y la sociedad civil deben desempeñar una función activa como copartícipe.

A nivel mundial existen países que poseen leyes a favor de este grupo poblacional, con el objetivo brindarles derechos para mejorar su calidad de vida y su desplazamiento; Nicaragua no es la excepción a la par de otros países posee una ley referente (Reglamento y políticas sobre discapacidad en Nicaragua.

Principales Marcos jurídicos y normativos internacional

Convenio nº 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas con Discapacidad), 1983. El Convenio nº 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas con Discapacidad) adoptado por la OIT en junio de 1983, entró en vigor en 1985. Este Convenio cuyo objetivo es asegurar la readaptación profesional al empleo para las personas con discapacidad y que se promueva así la integración o la reintegración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad Hasta el año 2008, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ha sido el instrumento internacional con que se contaba; su alcance se centra en la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

En su artículo III, inciso 1, los Estados firmantes se comprometieron a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para cumplir con estos objetivos. La Convención fue aprobada el 7 de junio de 1999 en Guatemala y fue firmada por los países el 08 de junio de 1998. Todos los países que forman parte del CA-4 han ratificado la Convención en mención en diferentes fechas.

Convención de Derechos de las personas con discapacidad El 13 de diciembre de 2006, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, se aprobó por consenso la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo, los cuales entraron en vigor el 3 de mayo de 2009.

La Convención constituye un hito en el cambio de paradigma hacia las personas con discapacidad; de acuerdo con el artículo 1º de la Convención, su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Con la Convención, las personas con discapacidad son reconocidas internacionalmente como titulares de derechos que pueden participar en el desarrollo de la sociedad y de la economía, asumir el control de su vida, tomar sus propias decisiones e integrarse plenamente a su comunidad.

Para concretizar la firma de este tratado internacional, luego de intensas negociaciones (entre los años 2001 y 2006), el Comité especial Ad Hoc designado por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹⁰ y conformado por delegados de los gobiernos, órganos defensores de derechos humanos, organizaciones internacionales y

organismos no

gubernamentales, presentó el informe que se convirtió en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

En el caso de los países que constituyen el CA-4, todos han suscrito la Convención (30 de marzo de 2007) y la han ratificado. En ese sentido, al ratificar la Convención, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad; a la adopción de todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad (Art. 4, Inciso b).

En el artículo 33 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006), los Estados Parte se comprometieron a designar un mecanismo de coordinación para facilitar la adopción de medidas relativas a la aplicación de la presente Convención.

“Los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás”

Arto 27 CDPD

En el caso particular de trabajo y empleo, el artículo 27º de la Convención prevé un conjunto de medidas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás.

Entre dichas medidas están: la protección de sus derechos en condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor; a condiciones de trabajo seguras y saludables; acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional; emplearles en el sector público y promover el empleo en el sector privado mediante políticas de acción afirmativas, incentivos, entre otras; velar por que se realicen ajustes razonables; promover programas de rehabilitación vocacional y profesional.

*Desarrollo**Sostenible*

La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental.

Coloca en su centro a las personas y el planeta y proporciona a la comunidad internacional el ímpetu que necesita para trabajar unida a fin de abordar los enormes desafíos que enfrenta la humanidad, incluyendo los relacionados con el mundo del trabajo.

El objetivo 10, expone que una de las metas de los países, es la protección social, sin embargo, las personas con discapacidad tienen hasta cinco veces más probabilidades de enfrentarse a gastos de salud calificados de catastróficos.

Plataforma jurídica sobre el ejercicio de las personas con Discapacidad en Nicaragua.

Aunque se han dado importantes avances en la adecuación de las leyes nacionales a partir de los compromisos adquiridos por los Estados con los instrumentos internacionales, en las constituciones de los países del CA-4 se mantienen los términos de “personas con limitaciones” (El Salvador, 1983), “minusválidos” (Guatemala, 1993 y Honduras, 1982). Nicaragua (1987, con enmiendas hasta 2014) es el único país donde su constitución incorpora términos como “personas con discapacidad o discapacitados”.

“Cada país del CA-4 establece en su Constitución Política el mandato jurídico de protección y resguardo de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad” Encuentro regional de intercambio de experiencia sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en países del CA-4. 28 y 29 de noviembre, 2019. Managua – Nicaragua

Todos los países del CA-4 cuentan con leyes específicas sobre los derechos de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su

inclusión social y laboral.
Los países que han
modificado sus leyes en los últimos años son Nicaragua (2011) y más recientemente El Salvador (2020); lo que les ha permitido armonizarla con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De igual manera, en todas las leyes existen disposiciones normativas que consagran el derecho de la inclusión laboral de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que los demás. Asimismo, en estos países se dispone de leyes generales del trabajo, código del trabajo, políticas nacionales de empleo digno, leyes de concertación tributaria, entre otras, que promulgan la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

En Nicaragua los ejes temáticos en relación con discapacidad se sustentan en un conjunto de Leyes Internacionales y Nacionales que han incorporado disposiciones jurídicas para proteger los Derechos de las Personas con Discapacidad en ámbitos civiles, penales, de acceso a la justicia, en familia, no violencia y equidad de género.

A continuación, se presentan las leyes, normativas, políticas y programas vinculados con los derechos laborales de las personas con discapacidad:

- Convención Internacional de los Derechos Humanos
- Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)
- Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo
- Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014- 2017.
- Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible
- Ley No 902. Código Procesal Civil de Nicaragua de 2015.
- La Ley de Lenguaje de Señas, aprobada de consenso por los legisladores, el 12 de febrero del dos mil ocho. Según lo establecido en el Estado de Nicaragua, a través del Ministerio de Educación deberá garantizar a los estudiantes con discapacidad auditiva, el pleno derecho a la educación del lenguaje de señas nicaragüenses, como instrumento de enseñanza- aprendizaje.
- Ley 870. Código de Familia de 2015

- Ley No 842. Ley de Protección de los Derechos de las Personas Consumidoras y Usuarias de 2015.
- Ley No 779. Ley integral contra violencia hacia las mujeres de 2012.

El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con discapacidad iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos. No obstante, tanto el empleo como la generación de ingresos son necesidades básicas muy insatisfechas para las personas con capacidades diferentes y sus familias.

El empleo es la demanda superior de las personas con capacidades diferentes, siendo la más difícil de alcanzar pues si no se cuenta con buena salud, educación adecuada y acceso al transporte y a los centros de trabajo, es muy difícil obtener un empleo.

Dada la importancia del tema de la Discapacidad, El estado de Nicaragua ratificó en el 2007 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y firmó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad en Naciones Unidas, el día 21 de octubre del 2008.

La Aprobación de esta Convención se publicó en la Gaceta Diario Oficial No. 207 del 29 de octubre de 2007; dicha convención está orientada a promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las Personas con Discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Nicaragua suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el día Treinta de Marzo del año Dos Mil Siete, La Asamblea Nacional aprobó la Convención mediante Decreto A.N. 5223 a los veinticuatro días del mes de octubre del año Dos Mil Siete,

Nicaragua ratifica ante la ONU la Convención el siete de Diciembre del Dos Mil Siete.

La formulación y aprobación de la Ley 763 o «Ley de los Derechos de las Personas con discapacidad. Misma que derogó la Ley No. 202, «Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad» de 1995, con enfoque meramente asistencialista que restringía la vida de las Personas con Discapacidad al área de la salud tratándoles como personas enfermas.

Avance progresivo en el goce y disfrute del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en Nicaragua.

Marco Legal Constitucional

En Nicaragua, el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) ha ejecutado Políticas Públicas destinadas a garantizar la no discriminación para las personas con discapacidad y ha promovido la adopción de medidas que permitan el goce y disfrute de su derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y aceptado por ellos mismos y a conservarlo, como parte de su progreso ante la sociedad.

Como parte de la voluntad política del Gobierno de Nicaragua y su compromiso real con las personas con discapacidad, suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad el 30 de marzo de 2007 y ha promovido la actualización del ordenamiento jurídico nacional, en línea con la Constitución Política de la República de Nicaragua y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.

La Constitución Política de la República, en el Capítulo III sobre Derechos Sociales de los nicaragüenses establece, entre otras cosas:

Art. 56 El estado prestara atención especial en todos sus programas a los discapacitados y los familiares de caídos y víctimas de guerra en general.

Art. 59 Párrafo

Primero.

Los

nicaragüenses tienen derecho por igualada a la salud El Estado establecerá las condiciones básicas para su promoción protección recuperación y rehabilitación.

Art. 62 El Estado procurara establecer programas en beneficio de los discapacitados para su rehabilitación física, psicosocial y profesional para su ubicación laboral.

En virtud de lo anterior, el 13 de abril de 2011, la Asamblea Nacional de Nicaragua aprobó la ley No. 763 “Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad” y su reglamento, el Decreto No. 11-2014; los que contienen artículos que inciden positivamente en el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad.

En la actualidad, el ordenamiento jurídico nacional asegura que las personas con discapacidad se encuentren protegidas en todo el territorio nacional y sobre todo:

- Prohíbe la discriminación laboral.
- Asegura el no sometimiento a esclavitud ni servidumbre.
- Reconoce la Igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
- Regula el Empleo a personas con discapacidad en el sector público
- Establece la obligación de que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- Define los incentivos para la promoción de empleo en el sector privado.
- Garantiza el ejercicio de los derechos sindicales

Medidas de accesibilidad de las personas con discapacidad al empleo y la conservación de este.

En Nicaragua, la Ley de los derechos de las personas con discapacidad (2011) dedica el Capítulo IV (artículos 34 a 37) a los Derechos Laborales. En el artículo 34 establece que el Estado, a través del Ministerio del Trabajo, está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales.

Señala que empleadores deben realizar ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base de sus necesidades, 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

En virtud de lo anterior, el Ministerio del Trabajo promueve que los empleadores realicen ajustes razonables, adaptando el entorno y las condiciones laborales en base a las necesidades de las personas con discapacidad 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.

En línea con ello, en Nicaragua, todo empleador sea entidad pública o privado debe realizar las siguientes acciones en cumplimiento del artículo 25 del Reglamento de la Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad y que son supervisadas por el Ministerio del Trabajo, como infracción grave de no cumplirlas:

1. Ajustar sus criterios y requisitos de contratación evitando cualquier causal relacionada con la discapacidad de las personas;
2. Promover en los trabajadores actitudes inclusivas hacia las personas con discapacidad;
3. Adaptar el entorno y las condiciones laborales en base a la necesidad de las personas con discapacidad;
4. Cuando una persona activa laboralmente adquiera una discapacidad, se le mantendrá en el mismo empleo que desempeñaba antes de adquirir la discapacidad o se le ubicara en otro puesto según su capacidad, en última instancia se otorgara pensión.

5. Verificar que las promociones, ascensos laborales, reubicación y terminación de la relación laboral se tomen en cuenta por la capacidad y desempeño de las personas dentro de la empresa, sin considerar motivos relacionados con la discapacidad;
6. Adoptar las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por causa de discapacidad;
7. Desarrollar y promover actividades de información, campañas de sensibilización y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación;

La Ley 763 hace referencia a la no discriminación. Incluye el fomento de capacitación técnica y profesional de forma individual y colectiva, el autoempleo, promoviendo oportunidades empresariales, constitución de cooperativas e inicio de empresas propias (Art. 35); todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores deben incluir al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas.

(Art. 36); serán prioridad en los programas socioeconómicos de acceso al crédito, incluyendo lo programas regionales, nacionales y municipales existentes (Art. 37).

Según el artículo 22 del Reglamento de la Ley 763, se estableció el plazo máximo de 1 año para que las entidades crediticias, bancarias y comerciales ajustaran sus políticas para el otorgamiento de créditos, bajo el principio de la no discriminación. En este sentido, La Superintendencia de Bancos y otras Instituciones Financieras (SIBOIF) y el Ministerio de Fomento, Industria y Comercio (MIFIC) son las encargadas de velar por el cumplimiento de esta disposición

Según el
Encuentro regional
de intercambio de experiencia sobre inclusión laboral de las Personas con Discapacidad
en países del CA-4, 28 y 29 de noviembre, 2019 Managua – Nicaragua

“Son los Estados con sus gobiernos, sector público y privado y sociedad civil organizada, quienes conjuntamente deben asumir la responsabilidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad, desde el trabajo complementario.

Para lograr la inclusión laboral es necesario el involucramiento social y la sensibilización a través de los siguientes elementos:

La empresa: Es una unidad económica de producción, transformación o prestación de servicios, cuya razón de ser es satisfacer una necesidad existente en la sociedad (Dic. Mkt de Cultura S.A.), con la cual tiene una dependencia mutua e inevitable ya que está inserta en ella y, por lo tanto, no puede permanecerle ajena (agrega el mérito Prof. Robert Sidelsky – Univ. Warwick, Ing.). Surge aquí una doble finalidad en la empresa.

Una empresa inmediata, más vinculada a la compañía, que es ganar dinero para hacerla crecer y otra a largo plazo, más vinculada a los empleados, que es lograr personas felices para que trabajen más y mejor. Es decir, todos los individuos poseen necesidades y motivaciones que influyen en su desempeño y que, por lo tanto, deben ser tenidas en cuenta.

Responsabilidad Social Empresarial: De esta doble finalidad de la empresa, surge el concepto de RSE, que otorga a las compañías una dimensión más amplia e integradora que la meramente económica.

Se trata de una forma de gestión que consiste en la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales (Inst. Ethos de Empresas y RS).

Discriminación: De acuerdo con la OIT, discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos del puesto de trabajo. Ésta produce y fortalece las desigualdades sociales.

Diversidad: "Las personas hacen la diferencia en el trabajo, pero cada persona es diferente." (CIPD - Charatered Institute of Personnel and Developoment, subtítulo).

En el ámbito laboral, la gestión de la diversidad tiende a integrar a mujeres y minorías, por ej. personas con discapacidad, utilizando sus diferencias para crear una ventaja competitiva en la empresa.⁸ Según varios estudios, ésta: Estimula la creatividad. Mejora la resolución de problemas. Otorga mayor flexibilidad.

Hipótesis

"La carrera universitaria de mercadeo y publicidad es percibida como relevante y adecuada por los estudiantes debido a su contenido curricular, enfoque práctico, y la correspondencia entre los conocimientos adquiridos y las demandas del mercado laboral en el área de la publicidad. Esta percepción se refleja en índices de satisfacción estudiantil, tasas de retención y empleabilidad post graduación."

VII. Metodología

7.1. Enfoque cualitativo asumido y su justificación.

Esta investigación es de tipo aplicada por su finalidad ya que su orientación es hacia la solución de problemas prácticos y la aplicación directa de sus resultados. Por su alcance descriptiva, porque describe características o comportamientos de una población en particular (estudiantes, graduados y empleadores) por medio de encuestas de opinión. Por su criterio de manipulación de variables es no experimental porque no se manipula directamente las variables independientes ni controla el entorno en el que se lleva a cabo el estudio. Se recopila datos sobre fenómenos tal como se dan naturalmente, sin intervenir para cambiar o controlar ninguna condición. Y documental por su fuente de datos, porque dichos datos se recopilan principalmente a partir de fuentes escritas, tales como libros, artículos académicos, Deductiva por qué parte de principios generales para llegar a conclusiones particulares. Además, es de diseño de corte transversal ya que el diseño es de una investigación observacional, individual, que mide una o más características (variables), en un momento dado. Hipótesis descriptiva.

Es documental por su fuente de datos, porque dichos datos se recopilan principalmente a partir de fuentes escritas, tales como libros, artículos académicos, Es deductivas porque parte de principios generales para llegar a conclusiones particulares. Además, es de diseño de corte transversal ya que el diseño es de una investigación observacional, individual, que mide una o más características (variables), en un momento dado. Hipótesis descriptiva.

Su enfoque es cualitativo, la metodología de investigación cualitativa se caracteriza por su enfoque en comprender y explorar fenómenos sociales desde una perspectiva holística y descriptiva. Este enfoque se centra en la comprensión profunda de los significados, experiencias y contextos sociales de los participantes, más que en la cuantificación de datos numéricos.

7.2. Muestra y sujeto del

teórica estudio

La muestra teórica en este estudio se centra en empresas privadas de Managua, Nicaragua, que implementan políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad. Esta muestra se selecciona con el objetivo de explorar una diversidad de prácticas y enfoques en diferentes tipos de empresas, así como para comprender los desafíos y oportunidades específicas en el contexto nicaragüense. Los criterios para la selección de la muestra teórica incluyen:

Tamaño de la Empresa: Se incluirán pequeñas, medianas y grandes empresas para obtener una perspectiva amplia y representativa.

Sector Industrial: Se seleccionarán empresas de diversos sectores (por ejemplo, manufactura, servicios, tecnología, comercio) para identificar variaciones en las prácticas de inclusión.

Experiencia en Inclusión: Se considerarán tanto empresas con una larga trayectoria en políticas de inclusión como aquellas que recién comienzan a implementarlas, para comparar sus enfoques y resultados.

Sujetos del Estudio

Los sujetos del estudio se dividen en dos grupos principales:

Perfil de los Participantes: Personas con diferentes tipos de discapacidad (física, sensorial, intelectual) que actualmente están empleadas en empresas privadas en Managua.

Criterios de Inclusión: Personas con discapacidad que tengan al menos seis meses de empleo en su empresa actual para asegurar que hayan tenido suficiente tiempo para experimentar las políticas de inclusión de la empresa.

Método de Selección: Se utilizará un muestreo intencional, seleccionando individuos que representen una variedad de experiencias y tipos de discapacidad.

Gerentes de recursos humanos,

encargados de diversidad e inclusión, y otros representantes de las empresas que estén directamente involucrados en la implementación y gestión de políticas de inclusión laboral.

Representantes de empresas privadas que hayan implementado o estén en proceso de implementar políticas de inclusión para personas con discapacidad.

Se seleccionarán empresas de la muestra teórica y se invitará a participar a los representantes pertinentes mediante contactos directos y redes empresariales.

La combinación de estos grupos de sujetos permite una visión comprehensiva de las prácticas de inclusión laboral desde múltiples perspectivas: la de los empleados con discapacidad que experimentan estas políticas de primera mano, y la de los responsables de diseñarlas e implementarlas. Este enfoque facilita una comprensión holística de cómo las políticas de inclusión impactan en la vida laboral y social de las personas con discapacidad y qué factores contribuyen al éxito o fracaso de estas iniciativas.

Procedimiento de Recolección de Datos.

Se realizarán entrevistas semi-estructuradas con personas con discapacidad y representantes de empresas para recopilar datos cualitativos sobre sus experiencias y percepciones.

Las entrevistas con personas con discapacidad se centrarán en sus experiencias laborales, desafíos enfrentados y su percepción de las políticas de inclusión.

Las entrevistas con representantes de empresas abordarán las políticas implementadas, los desafíos en su ejecución y las estrategias utilizadas para fomentar la inclusión.

Se utilizarán cuestionarios estructurados para recopilar datos cuantitativos sobre la implementación de políticas de inclusión y la percepción de su efectividad.

Los cuestionarios serán diseñados para captar información sobre la accesibilidad, las adaptaciones realizadas en el lugar de trabajo y el nivel de satisfacción de los empleados con discapacidad.

Se revisarán documentos

corporativos, políticas internas, informes de diversidad e inclusión y otros materiales relevantes para obtener una comprensión detallada de las prácticas y políticas de inclusión en las empresas seleccionadas.

La muestra teórica y los sujetos del estudio se han seleccionado cuidadosamente para asegurar una representación amplia y diversa de las prácticas de inclusión laboral en las empresas privadas de Managua. Este enfoque permitirá obtener conocimientos profundos y variados sobre los desafíos y éxitos de estas políticas, proporcionando una base sólida para formular recomendaciones que mejoren la inclusión laboral y social de personas con discapacidad en Nicaragua.

7.3. Métodos y técnicas de recolección de datos

Clasificación de Técnicas de Recolección:

Los datos primarios serán recolectados a través de diferentes métodos como:

- Cuestionarios
- Entrevistas

Los datos secundarios serán recolectados a través de:

- Libros
- Registros
- Artículos
- Sitios web

7.4. Métodos y técnicas para el procesamiento de datos y análisis de información.

Transcripción de entrevistas: La transcripción verbatim de las entrevistas es fundamental para el análisis posterior. Se debe procurar registrar de manera precisa y detallada todo lo expresado por los participantes, incluyendo pausas, énfasis, tonos de voz y otros elementos contextuales relevantes.

Triangulación: La combinación de diferentes métodos de recolección y análisis de datos, como entrevistas, observación y revisión documental, permite contrastar y validar la información obtenida, enriqueciendo la comprensión del fenómeno.

Estas estrategias de procesamiento y análisis cualitativo de datos buscan generar conocimiento profundo y contextualizado sobre las experiencias, percepciones y significados que los participantes atribuyen a un determinado fenómeno, lo cual es fundamental para la investigación en el campo de las ciencias sociales y humanas.

7.5. Criterios de calidad: Credibilidad, confiabilidad, confirmabilidad, transferibilidad y triangulación.

7.5.1. Credibilidad:

Las interpretaciones sobre las encuestas a aplicarse se discutirán con otros investigadores a través de una discusión grupal. De igual manera se realizó la validación de datos de entrevistas con los empleadores, así como con el especialista mencionado.

7.5.2. Confirmabilidad

Este criterio se refiere al grado en que los hallazgos de la investigación pueden ser corroborados por otros investigadores. Para lograr la confirmabilidad, es importante mantener una cadena de evidencia clara, documentar las decisiones metodológicas y de análisis, y permitir el escrutinio de los datos y los procesos por parte de pares académicos.

7.5.3. La transferibilidad o aplicabilidad

Una de las situaciones que se persiguen en esta investigación es la obtención de descripciones detalladas de participantes, contextos y procesos.

Triangulación

Se realizó una combinación de entrevistas, observaciones, revisión documental y contraste de perspectivas de empleados, empleadores, profesionales.

VIII. Discusión de resultados y hallazgos.

La presente investigación se realizó tomando como referente a cuatro Empresas del Departamento de Managua (Walmart, Alcaldía de Managua) y las organizaciones de Plan Internacional y los Pipitos, así como el estudio de caso de dos personas con discapacidad, esto con la finalidad de poder compartir sobre las condiciones de accesibilidad que enfrentan las personas con Discapacidad, en el proceso de inclusión laboral y social. Así como el poder explicar el punto de vista de los representantes de las empresas tomadas como referentes sobre la inclusión de personas con Discapacidad como parte de sus recursos humanos.

El proceso de análisis permitió dimensionar que, para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, es sumamente importante contar con una educación inclusiva que tenga en cuenta las necesidades de estas personas y proporcione las mismas oportunidades de la población en general, de recibir una educación y formación de calidad. Si bien es cierto estas garantías están incorporadas en nuestra legislación nicaragüense, se deben superar las barreras o desafíos que aún persisten por actitudes culturales. De esta manera se garantizará que aumenten las cifras de personas con discapacidad en el sistema educativo a través de las modalidades formativas en estudios técnicos o universitarios y de esta manera puedan alcanzar una calificación académica o cualificación profesional que les permita acceder y competir laboralmente.

En el análisis realizado a partir de la entrevista realizada a gerentes o representantes del área de Gestión del talento humano de las empresas tomadas como muestra se pudo observar lo siguiente:

Cierto grado de resistencia para abordar sobre el tema desde el punto de vista empresarial.

Hay conocimiento por parte de los representantes de las Empresas acerca del tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo, hay cierta ambigüedad desde lo práctico.

Las

empresas cumplen con el tema de la inclusión laboral pero no porque sea un mandato de ley, sino porque es parte de las iniciativas o de los Programas de Responsabilidad Social que promueven como parte de su misión empresarial e Institucional y esto constituye el punto de partida para que otras empresas se sumen a este esfuerzo y puedan abordar sobre el tema de inclusión laboral y generar una conciencia corporativa, de igual manera que puedan compartir experiencias novedosas y resultados obtenidos como parte de las acciones de inclusión realizadas como empresas. Si bien es cierto esto lo hacen a través de la publicación en las redes sociales como el caso de Walmart, es válido hacerlo en espacios como el COSEP, AMNCHAN, y otras instancias que aglutinan a las empresas, instituciones y organizaciones como una manera de sumar esfuerzos para mayores oportunidades laborales hacia las personas con discapacidad en Nicaragua.

A pesar del tiempo y de los múltiples esfuerzos realizados como país desde la misma creación y aplicación de los marcos jurídicos a favor de los derechos de las personas con discapacidad, así como las iniciativas promovidas por las organizaciones para el cumplimiento de estos derechos, se puede observar que los mayores obstáculos a los que se enfrenta la sociedad nicaragüense es el factor cultural y los antivalores que surgen propiamente de las familias que tienen hijos con discapacidad y que se ven influenciadas primeramente por el rechazo social adoptan actitudes de sobre protección ante los prejuicios sociales que son los más difíciles de erradicar constituyen barreras excluyentes, limitando la apropiación de buenas prácticas de inclusión, en todos los sentidos y que al final acarrearán consecuencias en detrimento de los Derechos Humanos en áreas tan sentidas como es la educación y el trabajo.

Los elementos identificados permiten valorar y reflexionar que la inclusión laboral requiere de un esfuerzo tripartito y más al inicio del proceso, que es donde se necesita una mayor atención y apoyo para la adaptación de la persona con discapacidad, para que al final no sea solo un número más incluido sino una persona con una experiencia

enriquecedora,
oportunidad de
útil y generar ingresos para mejorar sus condiciones de vida.

con la
sentirse

A continuación, comparto análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas a las empresas tomadas como muestra y en los casos estudiados.

En relación con la pregunta ¿Tiene Usted conocimientos sobre la ley 763 (ley de derechos de las personas con discapacidad)? y que es lo que conoce de ello? Tres representantes de las empresas tomadas como referencia coinciden en que la ley 7638 (Ley de los derechos humanos de las personas con discapacidad) es una norma que establece garantías de los derechos de integración a las personas con discapacidad y que, de acuerdo con la ley, las empresas deben incluir una persona con discapacidad o mas según su número de trabajadores.

En el caso de la Empresa Walmart aducen conocer la ley y la implementan en todas las tiendas de los supermercados, su cumplimiento es más de lo estipulado por la ley y esto es por el compromiso social que tenemos como empresa, pues para nosotros la inclusión laboral además de ser un derecho es una realidad y una oportunidad que también nos ha permitido crecer.

Para la Organización de los Pipitos la Ley 763 ley de derechos de las personas con discapacidad) es el marco referencial para exigir derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad. Dado a que la ley tiene como objetivo establecer un marco legal de garantía, promoción y protección del pleno goce de los derechos humanos de las personas con discapacidad. También garantiza el desarrollo pleno e integral de niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad, libre de discriminación e igualdad de oportunidades para su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.

¿Qué

perspectivas y opiniones tiene la gerencia de su empresa con respecto a la inclusión de personas con capacidades diferentes al campo laboral?

Los entrevistados expresaron que, en el caso de la Comuna de Managua, ha sido una institución pionera y garante de esos derechos. Lo que se refleja en las iniciativas como la creación de la plataforma digital “Nicaragua Fuerza Bendita, creada y presentada en febrero del 2019 para la promoción y atención a los emprendimientos protagonizados por personas con discapacidad.

Desde esta iniciativa se aprovechan los programas y plataformas educativas impulsadas por la Comisión Nacional de Educación como son las Escuelas de Oficio, Escuelas de Computación e Idiomas, Escuelas Tecnológicas, Educación Técnica en el campo, Centros Técnicos de INATEC y programas en las diferentes universidades. De igual manera se ha creado un Catálogo Digital en el portal donde se promocionan las iniciativas protagonizadas por personas con discapacidad en el país.

Como parte de la preparación técnica para las personas con discapacidad han sido rehabilitados los centros tecnológicos de INATEC en búsqueda de cumplir con todas las normas de accesibilidad y tienen docentes capacitándose permanentemente en lenguaje de señas y cursos de intérpretes. También se han fortalecido cuatro áreas para la formación certificada de protagonistas como instructores de Braille, instructores /intérpretes en lenguaje de señas, orientación y movilidad.

Para Walmart Nicaragua la inclusión es un desafío muy grande, que se ha colocado para romper esas barreras y que las personas puedan tener oportunidad laboral sin importar su discapacidad; para ello hacemos adaptaciones para que todas las personas puedan desarrollarse.

Los otros representantes expresaron que las personas con discapacidad son vistas y tratadas como iguales sin menosprecio alguno, con los mismos deberes y oportunidades. Por lo que desde las Empresas se procura generar siempre ambientes

agradables,

solidarios y de

apertura

para la comunicación asertiva y el trabajo en equipo y de esa manera no caer en acciones discriminatorias.

En el caso de la organización de Plan Internacional consideran que su principal perspectiva es lograr la inclusión y así brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad y de esta forma contribuir a que tengan mejores condiciones sociales y económicas para ellos y sus familias.

Para la Organización de los Pipitos además de contar con 8 jóvenes con discapacidad incluidos laboralmente, tienen un espacio donde se realizan las pasantillas como espacio de preparación previa de los jóvenes para el mundo del trabajo. También se impulsa la gestión de recursos para mantener de forma permanente el trabajo con los adolescentes, jóvenes y la familia para alcanzar inclusión laboral de jóvenes en diferentes sectores económicos.

En relación con las políticas de inclusión de personas con capacidades diferentes, los entrevistados compartieron que tienen sus propias normas o protocolos de ética y conducta y que implementan la política Global de igualdad de género e inclusión, con el propósito de establecer una clara visión, dirección, un lenguaje común y mensaje coherente para poner en práctica y comunicar nuestro compromiso con la promoción de la igualdad de género y el derecho a la no discriminación.

De igual manera realizan ajustes para adaptar el entorno y las condiciones laborales con base a las necesidades de las personas con discapacidad para el ejercicio de sus derechos laborales, esos ajustes se realizan en Manual del desempeño laboral, Normativa de seguridad ocupacional, así como en las condiciones de infraestructura o de los espacios laborales según el tipo de Discapacidad. De igual forma se lleva un monitoreo sobre las evaluaciones al desempeño para así verificar que las promociones y ascensos laborales se den en condiciones de equidad, tomando en cuenta la capacidad y el desempeño.

Walmart

Nicaragua refiere que la experiencia del Programa de inclusión laboral ha demostrado que tienen personas con discapacidad muy preparadas y la adecuación de los perfiles laborales ha sido mínimo. Nos hemos dado cuenta de que somos nosotros quienes tenemos limitantes en ver la inclusión de personas con discapacidad como algo fuera de lo normal y no como un derecho.

La Organización de los Pipitos enfatizó que se rigen por su misión y visión institucional orientada al empoderamiento de las familias para la incidencia social a fin de alcanzar una mejor calidad de vida de sus hijos e hijas con discapacidad en comunidades cada vez más incluyentes. Y como medidas implementan la contratación de recursos humanos con convocatorias inclusivas, empleabilidad de jóvenes con discapacidad y acompañamiento a la familia por curso de vida para el desarrollo de habilidades que le permitan en un futuro la inclusión laboral. Para ello se cuenta con un programa orientado a la preparación previa de los jóvenes para el mundo del trabajo, gestión de inclusión laboral de acuerdo con sus habilidades e intereses, así como el acompañamiento y seguimiento una vez que han sido incluidos en el mundo laboral.

Con relación a la pregunta si ¿Cómo Empresa presentan al Ministerio del trabajo algún Plan Estratégico sobre la inclusión laboral de personas con Discapacidad?

En este acápite se mencionó un poco sobre la elaboración y aprobación de la Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad, que promueve y restituye los derechos de las personas con discapacidad para acceder a oportunidades de empleo en condiciones justas, equitativas e igualitarias.

Acá es importante mencionar que previo a la construcción de la Guía, el MITRAB comenzó a incorporar el apartado sobre cuota laboral de personas con discapacidad a la tabla evaluativa de la inspectoría del trabajo. Además, se fortaleció el Servicio Público de Empleo (SEPEM), donde se ha organizado una base de datos con perfiles laborales para personas con discapacidad y se han establecidos procesos formativos dirigidos a empleadores/as para promover la concientización de empleos para las personas con

discapacidad en edad
laboral y para mejorar
su competitividad al momento de acceder a una entrevista de trabajo.

La elaboración de esta guía obedece a la necesidad imperante de contar con una herramienta que oriente a los empleadores, tanto del sector público como privado, el proceso de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el marco de la aplicación del derecho al trabajo sin discriminación.

La guía de inclusión laboral de las personas con Discapacidad en Nicaragua reúne los elementos fundamentales de la legislación laboral nicaragüense, ajustes razonables para la mejora de la accesibilidad y movilidad que requieren las personas con discapacidad, así como las definiciones básicas, tipos de discapacidad, mecanismos, adecuaciones para la inclusión laboral, caracterización ocupacional y Directorio de organizaciones de personas con discapacidad.

Retomando lo anterior la empresa de Walmart explicó que como Empresa implementan un Plan de indicadores a través del programa “yo quiero” el cual consiste en una app (aplicación), sobre la que los mismos trabajadores reclutados e incluidos informan sobre sus dones y cualidades laborales.

El Organismo No Gubernamental de Plan Internacional expresó que como organización con Responsabilidad social presentan un plan de inclusión laboral dentro de la organización, Sin embargo, las cuatro empresas coincidieron en que no reciben ningún tipo de supervisión, o acompañamiento técnico por parte del Ministerio del trabajo.

Los pipitos expresaron que forman parte de la mesa de concertación para la empleabilidad de personas con discapacidad, y están avalados por el Ministerio del trabajo para realizar convenio con Empresas para la contratación y acompañamiento de personas con discapacidad. Por lo que en algunos momentos han sido supervisados por el Ministerio del Trabajo (MITRAB) en relación con el número de colaboradores sin discapacidad y con discapacidad por lo que siempre están en un nivel de sobrecumplimiento en relación con los estipulado por la ley 763.

Con base a la pregunta
¿Qué acciones de
sensibilización realiza la Empresa u Organización para promover en el personal la
inclusión? Los entrevistados compartieron algunas de las acciones realizadas.

- Facilitación de un curso de lenguaje de señas dirigido al personal de la organización de Plan Internacional.
- Charlas y capacitaciones sobre el tema de los derechos humanos y de la discapacidad.
- Proceso permanente de capacitación y entrenamiento dirigido al personal para el abordaje de la inclusión laboral.
- Acciones de sensibilización con relación a discapacidad y Derechos con familia comunidad y Empresas
Promoción de la ley 763

Enfoque de derechos humanos para la discapacidad

- Modelo de inclusión laboral
- Lenguaje inclusivo
- Enfoque centrado en personas y familia
- Cursos de lenguaje de señas para familia, niños, niñas, adolescentes, jóvenes y colaboradores
- Mensajes con enfoque de derechos de las personas con discapacidad en las diferentes plataformas
- Procesos de sensibilización con Empresas sobre Discapacidad y Derechos
- Inclusión laboral de jóvenes con discapacidad

En este acápite se logró percibir que las acciones de sensibilización que realizan como empresas son muy pocas, lo que tiende a dificultar el proceso de inclusión y la práctica de relaciones basadas en el respeto.

Con relación a la pregunta ¿Qué Mecanismos de control y seguimiento realizan para evaluar el desempeño laboral de las personas con discapacidad sin caer en la discriminación? Los entrevistados enfatizaron lo siguiente:

- Se realiza una evaluación al desempeño ajustada a las condiciones y características propias de la persona y su discapacidad.
- Seguimiento mediante el llenado de formatos de evaluación al desempeño proporcionado por los Pipitos como parte del seguimiento que ellos realizan.
- Acompañamiento y seguimiento a los planes de desempeño de forma semestral y anual.
- Acompañamiento en la elaboración de sus planificaciones mensuales
- Retroalimentación del trabajo realizado
- Capacitación permanente de acuerdo con sus intereses o necesidades
- Clases de lenguaje de señas para todo el personal

En esta pregunta los entrevistados concluyeron en que se deben perfeccionar los registros de reclutamiento o bases de datos de personas con discapacidad.

De igual manera es importante que las empresas tengan indicadores para evaluar cambios en la inclusión de las personas con discapacidad; además de sistematizar estos procesos y brindar un acompañamiento sistemático durante todo el proceso de convocatoria, reclutamiento, contratación, inducción y desempeño de la persona con discapacidad.

Acerca de ¿Cómo enfrentan los desafíos y actitudes discriminatorias las personas con discapacidad al buscar oportunidades laborales?

Los entrevistados compartieron los siguientes aportes.

- Con temor de ser rechazados.
- Dolor e impotencia al ser rechazados por su condición sin darles la oportunidad de demostrar su capacidad y conocimientos, sin embargo, son personas admirables ya que se sobre esfuerzan por lograr una cualificación.

En el caso de la organización de los pipitos nos compartió un poco más específico los desafíos y actitudes discriminatorias que enfrentan las y los jóvenes con Discapacidad al buscar trabajo.

Desafíos que enfrentan los y las jóvenes con discapacidad.

- Barreras sociales: Actitudes sociales y creencias culturales que aumentan otras barreras.
- Barreras sistémicas: Fallo de las principales organizaciones de la sociedad civil a incluir a los jóvenes con discapacidad intelectual o auditiva como miembros o representar sus intereses.
- Barreras individuales: Familias sobreprotectoras que impiden el desarrollo de habilidades para la vida según su desarrollo.
- Los obstáculos que afrontan adolescentes y jóvenes con Deficiencia intelectual en su camino a la edad adulta, por no contar con las oportunidades, herramientas y recursos que necesitan para tener acceso a ayudas de acuerdo con sus necesidades y el conocimiento de sus derechos y formas en las que pueden participar protagónicamente desde la familia y comunidad.
- Exclusión escolar, vocacional y universitaria por falta de garantía en los ajustes curriculares para la discapacidad intelectual.

Actitudes discriminatorias que enfrentan

Mercado laboral excluyente ante los ritmos de aprendizajes de las personas con discapacidad donde permanecen algunos estereotipos y actitudes discriminatorias:

A nivel productivo: consideran que tienen muchas limitaciones en el uso de equipo y herramientas, sobre todo las que implican tecnología, requieren adaptaciones especiales que resultan costosas o inaccesibles en el país.

A la seguridad y salud ocupacional: pueden tener mayores accidentes, en caso de una situación de evacuación y emergencia implicaría tener que ser apoyadas por otras personas.

A las relaciones en el trabajo: consideran que las personas con deficiencia intelectual reaccionan agresivamente y no sabemos qué hacer, dificultades conductuales ante cambios de jefes o rutinas.

Los entrevistados coinciden en que las personas con discapacidad deben desarrollar una actitud positiva y de reconocimiento de su potencial para desempeñarse en el mercado laboral; de la misma manera la familia o personas que conviven con ellas/os y las asociaciones donde están organizadas juegan un papel importante en el acompañamiento y motivación para su inserción laboral.

Es sumamente importante elevar la formación y capacitación técnica de los centros tecnológicos y de formación laboral, ajustadas a las calificaciones técnicas requeridas por las instituciones públicas, empresas y oportunidades de autoempleo. Dado que, en la actualidad, existe poca cualificación por parte del recurso humano de personas con discapacidad para asumir los retos del mercado laboral.

Los centros tecnológicos y otras entidades educativas deben habilitarse, tecnificarse y modernizarse para cumplir con las normas de accesibilidad y disponer de docentes entrenados/as en lengua de señas, Braille, orientación y movilidad. Todo ello en aras de garantizar una educación inclusiva y de calidad.

Desde el punto de vista empresarial, los entrevistados consideran ¿Qué es necesaria la aplicación de medidas fiscales oportunas a las Empresas en General para lograr un impacto positivo en el cumplimiento a la ley 763?

Es necesaria la aplicación de medidas fiscales porque no todas las empresas están cumpliendo con lo estipulado en la ley. Sin embargo, Walmart enfatizó en que ellos tienen mayor cantidad de trabajadores con discapacidad de lo que estipula la ley, lo que puede comprobarse en las tiendas de Wal-Mart Nicaragua

Para la organización de los pipitos, tanto la ley como las medidas fiscales están dadas, en cuanto a normativas de garantía las personas con discapacidad cuentan con un respaldo para su inclusión laboral.

Lo que hace falta es un proceso de sensibilización donde la sociedad asuma el rol que tiene frente a la discapacidad, reconociendo a las personas con discapacidad como agentes de cambio, con potencialidades y diferencias que nos desafían a cambiar los paradigmas culturales para transformar nuestro entorno y la sociedad en general con actitudes de respeto, tolerancia, inclusión y de empatía.

Es importante destacar que en la pregunta ¿Cómo Empresa, ha recibido en algún momento alguna sanción por Discriminación y no inclusión de personas con capacidades diferentes, ¿Cuál ha sido la sanción? Y ¿Qué acciones han realizado para resarcir de alguna manera el daño ocasionado?

La empresa de Walmart Nicaragua expresó que no han tenido problemas relacionados a la discriminación y esto es porque realizan de forma permanente procesos educativos de sensibilización, disciplina y entrenamiento, con la finalidad de abordar la empatía, la solidaridad, el respeto y la comunicación asertiva entre los trabajadores y que dado al cumplimiento de la ley son una empresa modelo en el tema de la inclusión laboral.

De igual manera las Empresas de Alcaldía de Managua, Plan Internacional y los Pipitos manifestaron no haber recibido ninguna sanción dado al cumplimiento de la ley 763 Ley de los derechos humanos de las personas con Discapacidad) porque han tratado de ser coherentes con los principios rectores de inclusión y no discriminación.

Los entrevistados consideran que es necesario mejorar los mecanismos de verificación en la aplicación de la ley y sus normativas para la incorporación laboral de las personas con discapacidad. Por ello se requiere una mayor incidencia de las

organizaciones y
asociaciones de
personas con discapacidad en conjunto con el Ministerio del Trabajo (MITRAB) para asegurar el cumplimiento de lo mandado en la ley 763 (Ley de los derechos humanos de las personas con Discapacidad).

Sobre las experiencias novedosas o desafíos que han enfrentado como Empresa para dar cumplimiento al Arto # 34 de la ley 763 (Ley de los derechos de las personas con discapacidad) los entrevistados manifestaron lo siguiente:

- Mantener los puestos y promoción a nuevos cargos.
- Garantizar la estabilidad laboral
- Procesos de entrenamiento y seguimiento
- Satisfacción de las personas con discapacidad.
- Nuevos aprendizajes del personal
- Manejo mínimo del lenguaje de señas
- Contratación y ajuste de condiciones laborales, desde la infraestructura y el acompañamiento técnico de acuerdo con las capacidades del recurso humano.
- Preparación del personal como parte del proceso de inclusión
- Inclusión de 2 jóvenes mujeres con discapacidad auditiva al equipo del programa de adolescencia y juventud y el aprendizaje de seña para la comunicación con las y los colaboradores del programa
- Los y las jóvenes con discapacidad que han realizado pasantillas en la asociación hoy en día cuentan con inclusión laboral en empresas donde se sienten plenamente realizados/as y en ejercicio del derecho a un trabajo digno.

Las Empresas y organizaciones entrevistadas mantienen el compromiso de continuar apoyando las iniciativas en apoyo a las personas con Discapacidad, pues hay una conciencia clara de la importancia de la inclusión.

Análisis de estudio de casos

Caso 1.

González

Camila

Marengo

Una joven entusiasta, originaria de Managua, con discapacidad de sordera bilateral y que trabaja desde hace más de tres años en el organismo no gubernamental de Plan Internacional.

Nos comparte que en su experiencia personal ha batallado mucho para poder conseguir trabajo y que lo tedioso e incómodo ha sido al realizar las entrevistas, pues se le ha visto y tratado muy mal y el resultado siempre negativo.

Camila cuenta que ha sufrido discriminación por su discapacidad y esto lo ha sentido en las actitudes de las personas que realizan las entrevistas y selección del personal para la contratación al cargo, pero que la discriminación la ha sentido más en el círculo laboral por sus compañeros de trabajo a través del rechazo o de actitudes con gestos de burla o superioridad debido a su poca preparación, sin embargo, estas situaciones las ha afrontado con paciencia y respeto, procurando evitar choques y acciones que afecten su trabajo.

Se quién soy como persona y que mi limitación es auditiva y por lo demás soy un ser humano con grandes virtudes y capacidades y eso me ha ayudado a no sentirme menos que nadie y con complejos por mi condición. Si bien es cierto he tenido experiencias tristes, pero las he superado porque cuento con una familia muy unida. Relata que temprana edad su madre le enseñó que ante los ojos de Dios todos somos iguales y que a veces el ser diferente es un privilegio porque ha desarrollado otras habilidades que una persona considerada normal no las tiene y eso la hace sentirse orgullosa de la mujer que es.

Nos cuenta que desde su vivencia personal la comunicación es una de las barreras que ha tenido que enfrentar porque las empresas no tienen personal capacitado o especializado con el que se pueda comunicar a través del lenguaje de señas. Por lo que, desde su experiencia, se comunica mediante la lectura de los labios lo que a veces se le dificulta mucho cuando las personas hablan con rapidez.

Actualmente se siente muy bien en su vida personal y laboral y muy entusiasmada dice que valora que en un 90% le son respetados sus derechos, también comparte que desde la organización donde trabaja desde hace tres años se impartió un curso básico a todos los colaboradores para aprender sobre el lenguaje de señas, lo que ha ayudado a que la comunicación sea más accesible para mí y cuando se me dificulta, por alguna razón mi jefe inmediato u otro compañero me escriben el mensaje o la orientación en notas para poder comprender. Sin embargo, explicó que otras empresas centran sus objetivos en las ganancias económicas y exigen más horas de trabajo sin remuneración alguna.

Los desafíos y actitudes discriminatorias al buscar trabajo, los he tomado con actitud positiva y optimista, pues sé que el mundo no es perfecto, pero hay que ser humilde y poco a poco darse a conocer y trabajar al 120% dando siempre lo mejor pues mi discapacidad es solamente una, pero poseo otras capacidades y habilidades. Sin embargo, compartió que es triste y doloroso cuando se cierran las puertas y oportunidades laborales producto de la estigmatización que al ser una persona con discapacidad serás una carga para la Empresa y una persona no productiva, esto porque la misma discriminación hace que solo se vea la discapacidad de la persona y no sus habilidades y conocimientos.

Considera importante que las Empresas tanto públicas como privadas garanticen que los procesos de inclusión sean integrales y no solo por cumplir la ley, pues se necesita sensibilizar a las personas en general para que no haya discriminación y que haya respeto y tolerancia. Cierra su conversación diciendo que hay que tener cuidado porque a veces puede darse la inclusión laboral, pero se recibe maltrato o actitudes discriminatorias que hacen daño y violentan los derechos humanos.

Considera importante la promoción y divulgación de la ley, ya que es poco conocida y eso es una desventaja para las personas con discapacidad. También recomienda que es importante que las empresas realicen actividades educativas y sociales donde todos los

trabajadores
compartan y
socialicen porque a veces suelen vernos como seres anormales.

En el caso de las personas con problemas auditivos necesitamos contar con un intérprete y en las empresas no hay por lo que es importante impartir cursos para los que deseen aprender y así lograr una comunicación efectiva.

Sostiene que es necesario divulgar la ley pues lamentablemente muchas personas no la conocen y es importante porque así podemos defender el cumplimiento a nuestros derechos, de igual manera el Estado a través del Ministerio del trabajo debe garantizar que las empresas tanto públicas como privadas cumplan con lo estipulado en la ley y así muchas personas con discapacidad puedan trabajar dignamente y tener mejores condiciones de vida.

Caso 2. Francisco Méndez Altamirano

Un joven de 32 años, originario de Managua, casado, con una linda familia y que tuvo la dicha de culminar sus estudios universitarios, preparación técnica y profesional que le ha permitido estar donde labora actualmente.

Francisco se desempeña desde hace más de 9 años como cajero de recuento en Bac Credomatic. Su discapacidad es la Hipoacusia, sin embargo, esto no ha sido un impedimento para él, pues se caracteriza por ser un joven emprendedor, que asume los retos con optimismo, pues confía plenamente en su potencial como ser humano y en que en este mundo todos de alguna manera tenemos nuestras propias limitaciones.

Orgullosamente comparte que procura ser cada día una mejor persona para darle a sus hijos lo mejor y eso solo es posible a través del ejemplo, la lucha, convicción y la perseverancia. Refiere que la actitud positiva es esencial, así como la tolerancia pues como se dice a veces palabras necias oídos sordos y en nuestra discapacidad se nos discrimina o se nos dicen ofensas de todo tipo y de forma sarcástica porque no escuchamos, pero leemos los labios y observamos los gestos y eso las personas no lo tienen en cuenta y tienden a hacernos sentir mal y lastimarnos.

Nos cuenta que con el apoyo de la Asociación de Sordos de Nicaragua tuvo la oportunidad de trabajar como capacitador en el Programa de Desarrollo de USA donde aprendió a escuchar un poco más y conocer otras estrategias para la comunicación, lo que le ayudó muchísimo para ser más seguro y no dar importancia a los prejuicios sociales. Se siente afortunado por haber tenido esa oportunidad y contar siempre con el apoyo de su familia y en especial el de la Asociación de sordos, pues para las personas con esta discapacidad se nos cierran las puertas y oportunidades laborales.

Considera un privilegio trabajar en Bac Credomatic lugar donde se siente parte del equipo de trabajo, lo han aceptado y lo tratan igual al resto, no hay trato especial y eso es bueno, no se siente discriminado y eso lo motiva a ser cada día más eficiente en su trabajo.

Nos relata su experiencia al aplicar a la vacante en Bac Credomatic fue toda una odisea con un final feliz, pues fue un proceso burocrático y tedioso todo lo de la entrevista, reclutamiento y el curso para poder aplicar ya como candidato y un esfuerzo que valió la pena. Fue importante la apertura y disposición del área de Recursos Humanos de la Institución financiera al garantizar un intérprete que lo acompañó en todo el proceso, y lo más complicado fue aprobar el curso de capacitación sobre Contabilidad pero que lo logró satisfactoriamente.

Desconoce sobre la Ley 763 pero aplaude el esfuerzo del Gobierno en la aprobación de esta, sin embargo, sostiene que debe promoverse y divulgarse masivamente para que las personas la conozcan y así exigir el cumplimiento a sus derechos.

Considera que es necesario que las empresas cumplan con la ley y flexibilicen sus normas internas para contratar personas con discapacidad, no para hacer un favor sino para dar oportunidades de que estos puedan demostrar que son seres capaces e iguales a otros.

Para las personas con hipoacusia, el no poder escuchar es frustrante, pero aprendemos a desarrollar otras habilidades y eso es significativo para nosotros. Pienso y comparto que las barreras que nos limitan son las actitudes y los prejuicios sociales y a veces personales, por lo que es necesario hacer cambios o ajustes de pensamiento.

Se despide agradeciendo por la oportunidad de compartir un poco sobre su historia y nos dedica el siguiente pensamiento.

“Tu valor es también el mío, mi Discapacidad es solo una limitación que inteligentemente he aprendido a corregir y tu limitación ¿cuál es?

Aportes Relevantes sobre la Inclusión laboral

Ginger Acosta, un funcionario joven de la Alcaldía Municipal de Ciudad Sandino que se desempeña desde varios años como Coordinador de la Promotoría de las personas con Discapacidad, es no vidente y se desempeña también como miembro de la instancia Nacional de ADIFIM y otras organizaciones que velan por los derechos humanos de las personas con Discapacidad en Nicaragua.

Desde la experiencia personal y como funcionario público de la Alcaldía Municipal de Ciudad Sandino nos compartió los múltiples esfuerzos que se han venido realizando con las Empresas del Municipio para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en algunas empresas se han incorporado de acuerdo al perfil y calificación, sin embargo, en otras Empresas no se ha podido incluir a personas con discapacidad debido a que los que aplican no cumplen con la cualificación o perfil del puesto.

Es importante destacar que en el Municipio se realizan coordinaciones con los Pipitos y desde la Municipalidad se han firmado convenios de colaboración con las Empresas para la inclusión laboral, obteniendo resultados satisfactorios.

Desde la Promotoría se brinda acompañamiento y seguimiento con la finalidad de velar por las condiciones y cumplimiento a los derechos humanos de las personas con Discapacidad.

La Alcaldía de Ciudad Sandino tiene en su nómina laboral más de la cantidad estipulada en la ley 763, así como el cumplimiento de las condiciones físicas y de infraestructura, esto la ubica como una Institución modelo a nivel Municipal y con experiencia exitosa a nivel Nacional.

Se pudo observar que la oficina de la promotoría de la persona con Discapacidad está modernamente equipada con accesorios como pantalla táctil con una “Appstore” para ciegos. Equipos adaptados al método Braille y programas digitales actualizados acordes a la discapacidad del promotor que en este caso es no vidente, todo ello con la finalidad de facilitar las condiciones para desempeñar sus funciones de asesorías, capacitaciones y todo lo que conlleva su trabajo en la promotoría. De igual manera en la infraestructura se cuenta con condiciones de acuerdo con la ley (rampas, barras arquitectónicas, señalética, baños para discapacitados etc).

De acuerdo con la opinión del Lic. Acosta Chamorro la incorporación de personas con discapacidad conlleva beneficios para las empresas: imagen y reputación, mejoras del clima laboral, trabajo en equipo, bajo nivel de rotación, beneficio tributario, entre otros. Sin embargo, una de las desventajas que tienen algunas de las personas con discapacidad es la poca preparación académica y esto dificulta el poder incluirlos laboralmente, Por lo que la recomendación es que los jóvenes con discapacidad se preparen también a nivel técnico y universitario y de esta forma puedan aplicar a los perfiles o vacantes acordes a su calificación y cualificación profesional.

El Lic.

Ríos

Valle trabajó en el BAC 25 años y desde su experiencia personal como ex funcionario de Bac Credomatic nos comparte que lo que conoce de la Ley 763, es que esta tiene el objetivo de establecer el marco legal y garantías para la promoción y protección. Goce de condiciones de igualdad en todos los derechos humanos de las personas con Discapacidad y así mejorar su nivel de vida.

Reconoce el aporte valioso de algunas Empresas comprometidas en ayudar a las personas con discapacidad a través de los Programas de Responsabilidad Social.

Refiere que desde lo personal y como exjefe de Operaciones de crédito de Bac Credomatic ha dado cumplimiento a las políticas y procedimientos al contratar personas con Discapacidad de acuerdo con lo estipulado en la ley 763, donde inicialmente se ofrece una pasantía de 6 meses en la Empresa como parte del proceso de entrenamiento. Para ello nos apoyamos en el área de Responsabilidad social que es parte de Recursos Humanos y encargada del acompañamiento técnico y de brindar seguimiento según el desempeño para valoración a mediano plazo de oportunidades para la promoción a nuevos cargos.

Como Entidad financiera se asumieron los desafíos y se cumplieron los retos al contratar a 4 personas con discapacidad para el área de Recuento, donde se logró observar con eficiencia el excelente desenvolvimiento de los colaboradores contratados, así como la aceptación y el acercamiento entre los trabajadores, manteniendo la comunicación asertiva y el respeto mutuo. Aportamos a la inclusión y con ello cuidamos que los procesos de selección y contratación sean adecuados a las condiciones, características y discapacidad del trabajador, para no caer en situaciones que tiendan a crear un ambiente hostil y discriminatorio.

La Inclusión laboral de las personas con Discapacidad es un tema que merece ser abordado con mucho tacto dado a que desde el punto de vista socio económico y hasta político, representan un segmento poblacional muy importante. Pero que debido a los

factores

culturales

arrastran

muchos estigmas y prejuicios como resultado de las muchas formas de discriminación. Dado a que la sociedad misma, las ha convertido a través de los años en personas parcial o totalmente dependientes, al no brindarles oportunidades de acceso.

Por ello el trabajo monográfico sobre la inclusión laboral de personas con Discapacidad en cuatro empresas de Managua – Nicaragua en el periodo enero – mayo 2021 permitió visibilizar los siguientes aspectos:

El liderazgo de Walmart Nicaragua en la inclusión laboral de personas con discapacidad en todas sus tiendas de supermercados a nivel nacional lo que la convierte en una Empresa modelo que cuenta con un programa social y una aplicación propia para ello. Como empresa en Nicaragua Walmart reconoce a FECONORI como un aliado estratégico clave que desde el año 2019 los acompaña y facilita intérprete de señas en el desarrollo de ferias de empleo dirigidas a personas con discapacidad.

Las ferias de empleo inclusivas forman parte del programa de diversidad e inclusión que promueve Walmart, busca impulsar la competitividad, la innovación y el crecimiento de la corporación por medio de una fuerza laboral diversa. En Walmart la inclusión es una realidad.

Las empresas como Alcaldía de Managua y las organizaciones de los Pipitos y Plan Internacional cumplen de manera exitosa con más de lo estipulado en la ley 763 y brindan seguimiento a las personas incluidas para valorar resultados.

Existe poco conocimiento del tema y de la ley 763, por lo que es necesario promocionarla a nivel general y que la instancia rectora Ministerio del Trabajo (MITRAB) brinde acompañamiento que permita que las empresas además de cumplir con la misma también garanticen las condiciones necesarias para el desempeño laboral de las personas con discapacidad.

Negatividad de algunas empresas en facilitar información sobre cómo están manejando el tema de la inclusión laboral, de forma específica la posición negativa del Banco de América Central (BAC). Esto constituye un desafío para esta empresa y otras a que puedan sumarse con accesibilidad y mayor compromiso social.

El acompañamiento técnico a las Empresas por parte del Ministerio del trabajo (MITRAB) como instancia reguladora es más que necesario y es una forma de aportar a que las empresas cumplan con la ley y que otras puedan sumarse y generar nuevas oportunidades laborales, pues el esfuerzo es de todos.

Las empresas y organizaciones participantes compartieron con satisfacción los resultados obtenidos como parte de los planes o programas de inclusión laboral y aunque están conscientes de que es un proceso gradual al ser la ley un instrumento jurídico se requiere de mayor divulgación de la misma y de disposición de las empresas para su implementación, pero que las experiencias que ya existen permiten valorar que hay resultados de impacto y eso los compromete a continuar y a compartir sus experiencias como otras empresas u organizaciones.

Los participantes de las historias de casos no conocen sobre la ley, pero manifestaron que es un logro muy importante para las personas con Discapacidad y por lo tanto hay que divulgarla para conocer sus derechos. De forma positiva compartieron sus experiencias laborales y los desafíos que han enfrentado al ser personas con discapacidad pero que a pesar de los obstáculos hoy se sienten agradecidos, útiles a la sociedad, con mejores condiciones de vida y nuevos retos a superar. Agradecen por a ver sido tomados en cuenta para compartir un poco sus historias de vida.

IX. Conclusiones

Se identificaron diversos desafíos en cuanto a la accesibilidad física, comunicacional y actitudinal que enfrentan las personas con discapacidad en el proceso de inclusión laboral y social, así mismo persisten barreras arquitectónicas, falta de adecuaciones razonables y limitaciones en los entornos laborales para garantizar la plena participación de este grupo y se evidencia la necesidad de continuar trabajando en la sensibilización y capacitación de los empleadores y la sociedad en general para promover entornos más inclusivos.

Las empresas analizadas como referencia manifestaron una apertura y disposición hacia la contratación de personas con discapacidad. Sin embargo, se identificaron algunas brechas en cuanto a la implementación efectiva de políticas y prácticas de inclusión, así como la necesidad de fortalecer los procesos de selección, acompañamiento y desarrollo profesional de este grupo. Es fundamental que las empresas asuman un rol proactivo en la promoción de la inclusión laboral, más allá del mero cumplimiento de la normativa.

Se logró comprobar que las empresas seleccionadas cumplen con lo establecido en la Ley 763 en cuanto a la contratación de personas con discapacidad. No obstante, se evidenció la necesidad de mejorar los mecanismos de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de esta ley, así como de fortalecer los incentivos y apoyos a las empresas para promover la inclusión laboral.

Se identificaron varios casos de personas con discapacidad que han logrado insertarse y desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito laboral, lo cual sirve como referente y motivación para otros. Estos casos de éxito evidencian la importancia de brindar oportunidades, adecuaciones razonables y acompañamiento a las personas con discapacidad, así como de contar con empleadores y entornos comprometidos con la inclusión.

X.

Recomendaciones

Se recomienda, introducir en la empresa un cambio cultural que contribuya a evaluar una persona con discapacidad como cualquier otro trabajador. Por eso se debe realizar un trabajo de concientización con los trabajadores del área de Recursos Humanos. Para lo cual es Necesario que el área o departamento de RRHH busque asesoramiento externo y capacitarse en todo lo relativo al tema de la discapacidad.

Se recomienda, que las Empresas y organizaciones tomadas como referentes en el tema de la inclusión laboral puedan compartir sus experiencias y los desafíos adoptados como parte de la Responsabilidad para hacer conciencia corporativa en aquellas empresas que aún no se han sumado este esfuerzo. Las experiencias y los resultados los pueden compartir para visibilizarlos en los espacios donde están inscritos (cámaras de comercio, cámara de industria, COSEP, CADUR, AMNCHAM etc., así como en las redes sociales para que la población en general también conozca sobre la Responsabilidad empresarial en Nicaragua.

Se recomienda interiorizarse un poco más en la temática de la discapacidad y asegurarse de que la persona con discapacidad cumpla con los requisitos obligatorios del puesto. Y que las Empresas o instituciones cuenten un recurso humano especializado y de forma específica un psicólogo o terapeuta ocupacional en la etapa de selección, para que pueda definir con mayor precisión si la persona, por su discapacidad, será apta o no para cubrir dicha vacante y qué adaptaciones serán necesarias.

Otras recomendaciones importantes son:

- Recurrir a asesoramiento externo, principalmente en las primeras experiencias de inclusión.
- Promover procesos de desarrollo personal para que las personas con discapacidad se empoderen de sus capacidades.

- Propiciar espacios de sensibilización y concientización al sector empresarial, con la dirección de la empresa, equipo directivo y con altos ejecutivos es fundamental para lograr el compromiso sobre la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.
- Realizar el seguimiento de estas personas, sobre todo en la etapa de adaptación.
- Reforzar la fiscalización para el cumplimiento de los instrumentos actualmente vigentes.
- Sensibilizar y capacitar sobre la ley 763 a los funcionarios públicos y privados sobre la implementación de esta, así como a la población en general dado que el tema de la discapacidad debe verse y abordarse como un eje transversal.
- Incorporar el tema de la discapacidad en los programas y mallas curriculares de la educación primaria y secundaria para sentar las bases de la inclusión social y laboral, así como la promoción y fomento de los valores.
- Que los Centros Tecnológicos y las Universidades incluyan en sus programas de estudios, el enfoque incluyente, con asignaturas específicas al tema.

Que las personas con Discapacidad incluidas en el ámbito laboral se apropien del contenido de la Ley 763 (Ley de los derechos de las personas con Discapacidad) y en los espacios que puedan compartan sobre sus experiencias y en la importancia de tecnicarse o profesionalizarse para poder competir laboralmente.

Continuar la labor de sensibilizar y reeducar a las familias y la sociedad en general que la discapacidad es solo una limitación y no un impedimento para no desarrollarse profesionalmente.

Recomendaciones para futuras investigaciones:

- Evaluación del impacto de los incentivos fiscales y otros apoyos gubernamentales en la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas.
- Enfoques y estrategias efectivas para la capacitación y el desarrollo de competencias laborales de personas con discapacidad.

- Articulación entre el sistema educativo y el mercado laboral para facilitar la transición de las personas con discapacidad.
- Experiencias y desafíos de personas con discapacidad en el emprendimiento y el autoempleo.
- Rol de las organizaciones de la sociedad civil y las asociaciones de personas con discapacidad en la promoción de la inclusión laboral.
- Percepción y actitudes de los empleadores hacia la contratación de personas con diferentes tipos de discapacidad.
- Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en sectores y puestos de trabajo específicos.

XI.
Referencias
Bibliográficas

Asamblea Nacional de Nicaragua. (2011). Ley 763, Ley de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2021). Informe sobre la Inclusión Laboral en Nicaragua.

Gómez, L., & Ramírez, M. (2020). Desafíos en la implementación de la Ley 763 en Nicaragua. *Revista Centroamericana de Políticas Públicas*, 5(1), 45-62.

Hernández, A., & López, P. (2019). Inclusión laboral de personas con discapacidad: un análisis de casos en América Latina. *Revista de Estudios Laborales*, 17(2), 130-145.

Lindsay, S., et al. (2018). Employer perspectives on hiring and accommodating workers with disabilities: A national study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 639-649.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities. Ginebra: OIT.

Schur, L., Kruse, D., Blanck, P., & Blanck, A. (2013). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* Cambridge University Press.

ONU. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Banco Mundial. (2020). *Disability-Inclusive Development in Practice*. Washington D.C.: Banco Mundial.

Dr. Hernández S. Roberto – Dr. Collado Carlos Fernando. *Metodología de la Investigación*. 5ª Edición. México. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2010. Tomo 1.

Buenas prácticas
de inclusión
laboral en Centroamérica para personas con discapacidad (octubre 2020)

Convención Universal de los derechos humanos Arto 23 Constitución Política de Nicaragua y sus reformas

Oficina Internacional del Trabajo OIT (1983): Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (núm. 159). Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983). y la Recomendación núm. 168

Organización de los Estados Americanos, OEA (1999): Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2006): Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General. 76ª sesión plenaria. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

El derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad (junio 21, 2019/en Blog, Inclusión)

Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad, INEC, agosto de 2004. Encuesta de Medición de Nivel de Vida. Nicaragua. INEC, 1993

Inserción Laboral de Personas Discapacitadas al Sistema Productivo en Belice, Costa Rica. El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá. Informe preparado para el BID. 1997.

MINED. (2012). Informe sobre Educación Inclusiva.

Instituto Nacional de Información para el Desarrollo (INIDE), VIII Censo de Población y IV de Vivienda, Managua República de Nicaragua

ORD. Informe final: Procesamiento y Análisis de Información del Censo para Personas con Discapacidad. Managua. 2011.

Ley 202, Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, del 21 de agosto de 1995.

Ley 423, Ley General de Salud, Gaceta No. 91 del 17 de mayo de 2002. Ley 185, Código del Trabajo

MINSA. La Discapacidad en Nicaragua, Situación Actual y Perspectivas. Managua. 2004

Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.

MINSA.

(2011).

Programa "Todos con voz". Informe País. Managua.

XII. Anexos

Entrevistas

Instrumento para la recolección de datos.

GUIA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA A REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES Y EMPRESAS

Presentación

Como estudiante para optar a la licenciatura en Administración de Empresas, solicito su colaboración para la elaboración del trabajo monográfico, denominado “Estudio de casos sobre la inclusión laboral y social de personas con capacidades diferentes en el sector empresarial en el periodo comprendido marzo- mayo 2021, en alusión al cumplimiento del Arto # 34 de la ley 763 (Ley de los derechos de las personas con capacidades diferentes) y su reglamento”

La información que nos suministré será estrictamente para uso de la investigación. Agradecemos su confianza y cooperación para la realización de este estudio.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

SEXO: EDAD: PERFIL LABORAL / Cargo:

Nombre de la Empresa:

1. ¿Tiene Usted conocimientos sobre la ley 763 (ley de derechos de las personas con discapacidad)? y que es lo que conoce de ello?
2. ¿Qué perspectivas y opiniones tiene la gerencia de su empresa con respecto a la inclusión de personas con capacidades diferentes al campo laboral?

3. ¿Qué políticas de inclusión de personas con capacidades diferentes tiene su empresa y que medidas implementan para asegurar el cumplimiento al Arto 34 de la Ley 763 y la no discriminación de las personas con capacidades diferentes?
4. ¿Cómo Empresa presentan al Ministerio del trabajo algún Plan Estratégico sobre la inclusión laboral de personal con capacidades diferentes y el manual de funciones de estos, como parte del acompañamiento técnico que este ente regulador brinda en cumplimiento al Arto 34 de la Ley 763? ¿En qué Consiste ese Plan y que otros requisitos cumple su Empresa de manera rigurosa?
5. ¿Reciben algún tipo de Control y Acompañamiento técnico por parte del Ministerio del trabajo con relación al respeto a los derechos humanos de los trabajadores y de manera especial con personas con capacidades diferentes?
6. ¿Qué acciones de sensibilización realiza la Empresa u Organización para promover en el personal la inclusión con actitudes de respeto a la diversidad, colaboración y la comunicación?
7. ¿Qué Mecanismo de control y seguimiento realizan para evaluar el desempeño laboral de las personas con capacidades diferentes sin caer en la discriminación?
8. ¿Cómo cree usted, que enfrentan los desafíos y actitudes discriminatorias las personas con capacidades diferentes al buscar oportunidades laborales?
9. Considera Usted, ¿Qué es necesaria la aplicación de medidas fiscales oportunas a las Empresas en General para lograr un impacto positivo en el cumplimiento a la ley 763 (¿Ley de los derechos de las personas con capacidades diferentes)?
10. ¿Cómo Empresa, ha recibido en algún momento alguna sanción por Discriminación y no inclusión de personas con capacidades diferentes, ¿Cuál ha sido la sanción? Y ¿Qué acciones han realizado para resarcir de alguna manera el daño ocasionado?
11. ¿Cuáles son las experiencias novedosas o desafíos que ha enfrentado su Empresa para dar cumplimiento al Arto # 34 de la ley de los derechos de las personas con discapacidad (ley 763)?

PREGUNTAS DIRECTRICES PARA ESTUDIO DE CASOS
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

SEXO: EDAD: PERFIL LABORAL / Cargo: RELIGION:
ESTADO CIVIL: ETNIA: Nivel educativo

1. Relato breve de su entorno familiar.
2. condición o discapacidad.
3. Nivel de formación, calificación o cualificación.
4. En los procesos que ha pasado para aplicar a alguna vacante, se ha sentido discriminada/do por su condición. Relate un poco de ello.
5. Considera usted, que los Gerentes y/o Responsables de las Empresas actúan con hostilidad y actitudes discriminatorias al entrevistar y seleccionar como candidatos a personas con capacidades diferentes a pesar de su cualificación.
6. ¿Ha tenido algún problema laboral a causa de su condición por discapacidad?
7. Desde su vivencia personal que barreras u obstáculos ha enfrentado al aplicar a vacantes laborales y como se ha sentido al respecto.

8. ¿De qué manera ha enfrentado los desafíos y actitudes discriminatorias al buscar trabajo?
9. Como se siente en su trabajo actual, le son respetados sus derechos y como es su relación con sus compañeros de trabajo.
10. Se siente incluida o incluido en lo social y laboral ¿por qué?
11. Hay alguna anécdota especial que haya marcado su vida, que desee compartir.
12. Qué opinión tiene sobre la ley 763 (Ley de los derechos de las personas con capacidades diferentes), cree que como instrumento jurídico es un apoyo o se necesita algo más.

Fotos

1. Foto 1. Caso 1. Camila Marengo



Fuente De elaboración propia.

2. Foto 2. Caso 2. Francisco Méndez Altamirano



Fuente De elaboración propia.

3. Foto 3. Lic.
Acosta
Coordinador

Ginger

Promotoría de las personas con Discapacidad Alcaldía de Ciudad Sandino



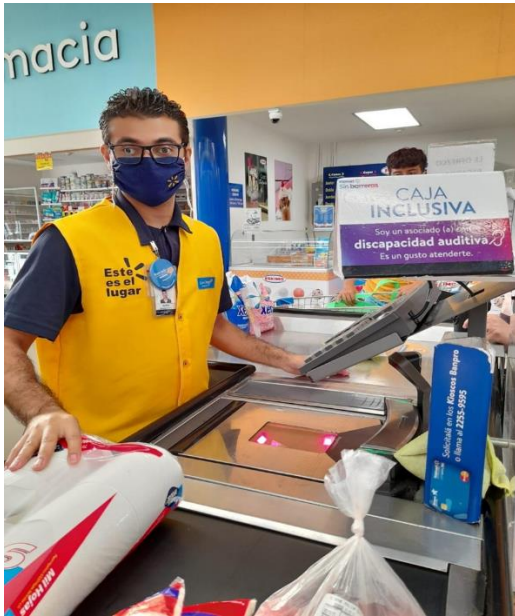
Fuente De elaboración propia.

4.Foto 4. Persona con Discapacidad Auditiva Trabaja en Plan Internacional Managua



Fuente De elaboración propia.

5.Foto 5. Persona con Discapacidad. Mario Sánchez. La Unión de Carretera Masaya



Fuente De elaboración propia.

6.Foto 6. Pedro Guevara Walmart Carretera Masaya



Fuente De elaboración propia.

7.Foto 7. Persona con Discapacidad. Luis Antonio Munguía Maxi Pali Matagalpa.



Fuente De elaboración propia.

8.Foto 8. Ferias para el empleo de personas con Discapacidad Managua



Fuente De elaboración propia.

9.Foto 9. Ferias para el empleo de personas con Discapacidad Managua.



Fuente De elaboración propia.

10.Foto 10. Actividades organizaciones de personas con Discapacidad para la formación técnica y profesional.



Fuente De elaboración propia.

11.Foto 11. Actividades Espacios de capacitación sobre inclusión en Empresa Cervecería.



Fuente De elaboración propia.

12 Foto 12. Espacios de formación técnica laboral Alcaldía de Managua - CECNA



Fuente De elaboración propia.

13. Foto 13. Identificación para concientización.



Fuente De elaboración propia.

14. Foto 14. Accesibilidad empresa privada.



Fuente De elaboración propia.

15.Foto15. Accesibilidad empresa privada.



Fuente De elaboración propia.

16.Foto 16.
Preferencial para discapacitados.



Fuente De elaboración propia.

17.Foto 17. Baño acondicionado para discapacitados supermercado.



Fuente De elaboración propia.

18.Foto 18.
adecuado para
con discapacidad.

Inodoro
persona



Fuente De elaboración propia.