

Articular la inclusión laboral de personas con discapacidad y productividad



La discapacidad, en cualquiera de sus formas, es un factor significativo para que las personas que estamos en esta condición podamos ubicarnos en ámbitos como la educación, el trabajo, y cualquier otro entorno social. Aumentar la presencia en estos

espacios requiere tanto de marcos legales, como que esos marcos normativos estén en consonancia con las condiciones de la realidad del país, teniendo en cuenta el momento económico, tecnológico, geográfico, entre otros factores.

Las cuotas ayudan, pero no tanto

En este sentido, hago referencia a la ley de cuota laboral que obliga a las empresas privadas de más de 50 trabajadores a tener un mínimo de 3% de plazas ocupadas por personas con algún tipo de discapacidad; en el sector público esa proporción es del 5%. Las condiciones de realidad, a las que me refería antes, hizo que en la reglamentación de la ley se tuviese en cuenta lo siguiente: la norma aplicaba a las nuevas plazas que se crearan, que las funciones de esas nuevas plazas puedan realizarlas personas con discapacidad (por ejemplo, si el nuevo puesto demandaba a un personal que trabaje en una mina y no había ninguna persona con discapacidad que pueda desempeñarse bien en ello, entonces la norma no aplicaba). La ley tiene más de seis años de vigencia y, como en ese momento, hoy tengo la duda de su real impacto.

Evidentemente, para medir la eficacia de la norma requerimos cifras, pero las cifras oficiales que tenemos también requieren afinarse. Así, por ejemplo, de acuerdo con el INEI, en el país existimos tres millones de personas con discapacidad[1]. Y según la misma institución, de ese total el 45.9% de las personas con discapacidad pertenece a la población económicamente activa (PEA), y el 44.7% están ocupados u ocupadas, según sea el caso[2]. Es decir, sólo el 1.2% están desocupados. Hay que precisar que al decir “personas ocupadas” no es igual a decir personas con trabajo, ni siquiera trabajo informal. De ser así, el problema laboral de las personas con discapacidad sería prácticamente inexistente. Sin embargo, al tomar una muestra estadística que mida aspectos como ingresos y calidad de vida de esta población constataremos que queda un largo camino.

La ley es insuficiente, pero es la ley

Volviendo al marco normativo, si somos realistas, siempre habrá una brecha enorme entre el mandato legal y las circunstancias reales. Por lo que propongo trabajar las políticas generales como marco o paraguas, pero al mismo tiempo poner mayor énfasis en zonas y espacios más específicos (distritos, vecindarios, asociaciones, etc.) con el fin de responder de manera más realista y con una mejor forma de maximización de recursos. Con este objetivo las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED) deberían convertirse en centros articuladores de estadísticas rigurosas acerca de tipos de discapacidad, niveles de estudio, sistemas de transporte, entre otros factores que resulten determinantes en cada zona en particular. A partir de ello se debería buscar espacios de promoción laboral, tanto en el sector público como privado, de manera más personalizada. Asimismo, se podría trabajar en acortar brechas formativas, ya sean con centros municipales propios o con sistemas de becas que gestionen las mismas OMAPED. Sólo el “*vis a vis*” local permitirá responder con eficacia a la problemática de una realidad social tan diversa.

La empresa debe tomar la iniciativa

Por otra parte, es evidente la lentitud del “*management*” en todos los niveles de gobierno. Es por ello que la empresa privada no debe esperar que la norma venga y la obligue a contratar a personas con discapacidad, sino que debe ir al encuentro de un compromiso social y moral, pero ir también al encuentro del talento y la productividad. Y todo ello lo puede hacer sin renunciar al fin propio de cada empresa, que es maximizar la utilidad.

Aunque suene extraño, a veces la discapacidad condiciona a una mayor productividad. El Centro Ann Sullivan del Perú tiene experiencias muy bien documentadas de personas con habilidades diferentes que trabajan en centros comerciales. A algunas personas con habilidades diferentes les cuesta interrumpir sus actividades, aunque hayan terminado la jornada, y ello porque su propia habilidad diferenciada lo hace aferrarse a actividades regulares y repetitivas.

Lo mismo podría decirse de otro tipo de discapacidades. Entonces, lo que tendrían que hacer los empleadores es un exhaustivo diagnóstico de las capacidades físicas, mentales, predisposiciones, temperamentos, y buscar en qué lugar de la empresa una persona con esas características puede realizar el mejor trabajo posible. En realidad, tendrían que hacer lo que hacen con toda su fuerza laboral, especialmente con la certificación *Great Place to Work*^[3]. Vale decir, no se trata de que la compañía realice una especie de obra social tradicional, sino de diseñar estrategias inteligentes para conseguir los mismos o mejores resultados de productividad al mismo tiempo que incluye al sector productivo a personas en desventaja social.

El papel de la academia

Asimismo, el sector académico también debe ir al encuentro de esta problemática. Hasta ahora, casi toda la información que uno encuentra sobre discapacidad y trabajo se concentra en el sistema legal. Los decretos, incisos, modificatorias, reglamentaciones, todo ello abunda y son términos difíciles de entender y de aplicar. Y es que más que reconocimiento de derechos en abstracto se requiere elementos de gestión eficientes para articular capacidades diferenciadas con trabajo que genere valor.

En ese sentido, al problema se requiere incluir carreras como la economía, la ingeniería civil, arquitectura, tecnologías digitales, entre otras. Necesitamos estudios en estos sectores que sean susceptibles de ser insumos para el diseño de políticas públicas en todo nivel. Las investigaciones en estos campos pueden ser tanto de fin de curso como de fin de carrera. Pensemos lo siguiente, si en el Perú existimos tres millones de personas con discapacidad, ¿qué productos diferenciados solemos consumir?, ¿qué necesidades educativas tenemos?, ¿cómo debería ser la oferta educativa?, ¿cómo diseñar una oferta de trabajo adecuado para este sector? Desde las carreras que estudian la infraestructura física de las ciudades, ¿existen suficientes estudios sobre cómo construir una ciudad

accesible, y dichos estudios cuentan con alternativas de costos, materiales, diseños, tiempos de ejecución, sistemas de transporte?

Pensemos lo siguiente, si en el Perú existimos tres millones de personas con discapacidad, ¿qué productos diferenciados solemos consumir?, ¿qué necesidades educativas tenemos?, ¿cómo debería ser la oferta educativa?, ¿cómo diseñar una oferta de trabajo adecuado para este sector?

El transporte, fundamentalmente en Lima, es un problema que tomará muchos años. Si ello ya es un problema para personas sin discapacidad ¿qué alternativa hay para los que usamos sillas de ruedas u otros implementos? Resulta oportuno responder con estudios que vengan desde las carreras tecnológicas, que planteen trasladar gran parte del trabajo de la oficina a los hogares. En este punto deben confluir empresas empleadoras, tecnologías de diseño, entidades reguladoras del gobierno, etc., para que muchas personas con discapacidad no tengan que trasladarse todos los días laborables al centro de trabajo.

Las empresas ahorrarían en metros cuadrados de oficina, energía eléctrica, servicios diversos; y trabajadores y trabajadoras evitarían tiempo improductivo en transporte, costos adicionales, estrés, y ganarían más bien calidad de vida y productividad.

Con ese fin se deben trabajar sistemas óptimos de monitoreo de productividad, normas regulatorias, tecnologías pertinentes, tipos de trabajo susceptibles de realizarse a distancia. Varias disciplinas académicas pueden aportar en ello teniendo en cuenta nuestro momento económico, mapa de infraestructuras, sistemas accesibles, etc.

En fin, no se trata sólo de atender a personas y ciudadanos abstractos. Somos clientes, consumidores de servicios y productos; somos también capacidad profesional y laboral, y compromisos que requieren espacio en el desarrollo del país, somos personas.

[1] INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda.

[2] Instituto Nacional de Estadísticas INEI. De cada 100 personas con alguna discapacidad 46 son económicamente activas. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/de-cada-100-personas-con-alguna-discapacidad-46-son-economicamente-activas-8678/>

[3] El Sello de Certificación *Great Place To Work* acredita que la empresa ha obtenido buenos resultados en un periodo determinado y que están en proceso de convertirse en un gran lugar de trabajo para todos. [N. del E.]

Verano 2019-2020

Serapio Cazana Canchis

Filósofo de formación. Con maestría en Lógica y Filosofía de la ciencia por la Universidad de Salamanca. Coordinador académico y docente en la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) y docente a tiempo parcial en Universidad de Ciencia y Tecnología (UTECH). Tiene discapacidad física del 89% y usa de manera permanente silla de ruedas.