

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tesisenxarxa.net) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tesisenred.net) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tesisenxarxa.net) service has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized neither its spreading and availability from a site foreign to the TDX service. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service is not authorized (framing). This rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA
DEPARTAMENT D'ORGANITZACIÓ D'EMPRESSES
PROGRAMA DE DOCTORAT
EN ADMINISTRACIÓ I DIRECCIÓ D'EMPRESSES

Tesis

La inclusión de personas con discapacidades
sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de
Lima-Perú

Doctorando: Andrés Velarde Talleri
Director: Dr. Xavier Llinàs Audet
Co-Director: Dr. Marcos Eguiguren Huerta

Barcelona, marzo 2015

Tesis

La inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	10
ESTRUCTURA	13
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.4. OBJETIVOS.....	22
ESTADO DEL ARTE	23
2.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	23
2.1.1. Personas con Discapacidad.....	23
2.1.2. Empleabilidad de las Personas con Discapacidad.....	27
2.1.3. Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.....	29
2.2. ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO.....	34
2.3. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	47
2.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS.....	69
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	70
3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	70
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	72
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	73
3.3.1. Muestra.....	73

3.4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	75
3.5. METODOLOGÍA DE LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN.....	76
RESULTADOS.....	78
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	78
4.2. DESARROLLO DEL MODELO PROPUESTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PCD AL MERCADO LABORAL PERUANO.....	101
4.2.1. Explicación del Modelo de Inclusión Laboral para las PCD	101
CONCLUSIONES.....	106
5.1 CONCLUSIONES.....	106
5.2 POSIBILIDADES	110
5.3 LIMITACIONES	111
RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS	113
6.1. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS.....	113
6.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS Y GUÍAS PARA LA ACCIÓN ..	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Discapacidad por género	21
Tabla 2 Enfoques de discapacidad.....	26
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de los documentos obtenidos en ISI Web of Knowledge	37
Tabla 4 Distribución de artículos por áreas temáticas.....	39
Tabla 5 Los diecisiete autores más citados en las referencias de los artículos.....	40
Tabla 6 Las diecinueve revistas más citadas en las referencias de los artículos.....	42
Tabla 7 Revisión cronológica de los artículos.....	49
Tabla 8 Tipos de estudios sobre discapacidad.....	63
Tabla 9 Distribución de la muestra según tipo de empresa	74
Tabla 10 PCD registradas en planilla por tipo de empresa	81
Tabla 11 Matriz de informantes	88
Tabla 12 Distribución de entrevistas individuales	89
Tabla 13 Matriz de entrevista semiestructurada.....	91
Tabla 14 Empresas que han contratado PCD	97
Tabla 15 Nivel educativo de PCD registradas	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Contexto del método elaborado	35
Figura 2 Fases del análisis bibliométrico	36
Figura 3 Densidad de la red de cocitación	45
Figura 4 Red de cocitación nivel 1	46
Figura 5 Red de cocitación nivel 4.....	46
Figura 6 Red de cocitación nivel 6.....	47
Figura 7 Desventajas de contratar PCD	83
Figura 8 Nivel de satisfacción laboral de las empresas que contrataron PCD	85
Figura 9 Alternativas en el proceso de integración laboral.....	99
Figura 10 Modelo propuesto para la inclusión de PCD al mundo laboral	100

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es proponer un modelo de inclusión de las personas con discapacidad, en adelante PCD en el mercado laboral de Lima-Perú. Material y métodos: Estudio descriptivo, transversal de nivel básico. De las 10,000 empresas top del Perú se determinó por muestreo paramétrico aleatorio simple 188 empresas, distribuidas en grandes 27.1% (51), medianas 13.3 % (25), pequeñas 48.4% (9) y muy pequeñas 11% (21). Para la recolección de la información cuantitativa se utilizó una encuesta validada y para la información cualitativa una matriz narrativa. Resultados: Del universo, solo hay 0.084% de personas con discapacidad (PCD) en las planillas de las principales empresas de Lima. De la muestra, las empresas grandes cuentan con el 0.07 %; medianas 0.24%; pequeñas 0.21% y las muy pequeñas 0.69% cuentan con PCD en su plana laboral, cuyas edades fluctúan entre 18 y 35 años, pese a que la Ley General de Personas con Discapacidad ordena que el 3% sea PCD. Una de las principales conclusiones del trabajo es que no se cumple con la Ley para insertar PCD a las empresas, las cuales solo incorporan un 0.084%, lejos del 3% que indica la norma; sin embargo, hay disponibilidad para insertarlos de acuerdo a un perfil por tipo de empresa que lo requiera.

Palabras clave: Personas con discapacidad, empresas, inclusión, discapacidad laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to proposal of inclusion for the disabled in the labour market of Lima – Peru.

Material and methodology: Basic level descriptive research. Taking into account the top 10,000 companies in Peru, 188 were chosen by using a simple and random parametric sampling and divided in four groups; large companies 27.1% (51), medium size 13.3% (25), small 48.4% (9) and very small companies 11% (21). To gather quantitative information, a survey was performed; and to gather qualitative information a narrative matrix was used. Results: Despite the general law that dictates that 3% of the employees in a company must be disabled, only 0.084% of the people working for the main companies of Lima have disabilities. From the sample taken, in large companies 0.07% of employees are disabled, in medium size companies 0.24%, in small companies 0.21% and in the very small ones 0.69%. Ages of these employees vary between 18 and 35 years old.

Conclusions: Peruvian corporations are not following the law requiring to hire 3% of employees with disabilities, only 0.084% of their employees are disabled. However, this study shows that employers are willing to meet law requirements.

Key words: Disabled, corporations, work inclusion, work disability

“...la fuerza de una comunidad se mide en
el bienestar de los menos afortunados...”

Constitución Federal de la Confederación Suiza del 18 de abril de 1999.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, cuando nos referimos al mundo del trabajo y la inclusión de las personas con discapacidad, en adelante PCD, olvidamos los beneficios sociales y económicos que pueden derivarse de su participación plena desde la perspectiva del desarrollo. Pero aún falta un consistente marco teórico que sustente el aporte de estas personas a la actividad económica y social (Ali et al., 2011).

Nos referimos a una “sociedad inclusiva” en la cual las características y las necesidades de cada uno de los ciudadanos constituyen la base para la planificación y las políticas, bajo un modelo en el que el sistema general de la sociedad se hace accesible para todos (ONU, 2005).

El Informe mundial sobre la discapacidad (OMS, 2011) estima que el 14% de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad. El estudio Carga Mundial de Morbilidad (OMS, 2010 a) estima, para el grupo de personas mayores a los 15 años, que unos 975 millones sufren algún tipo de PCD (19.5%), de las cuales 190 millones (3.8% de ese grupo de edad) tienen una “discapacidad grave” (como la tetraplejía, depresión grave o ceguera); también mide las discapacidades del total de 1,860 millones de niños menores de 14 años y estima que 95 millones de niños

(5.1%) sufren algún PCD y 13 millones de los cuales (0.7%) tienen “discapacidad grave”.

Según Metts (2004), en estudio del Banco Mundial destaca que el PBI real perdido por el Perú en la década de 1992 a 2002 a causa de la exclusión de las PCD ha pasado de 4 mil millones de soles a cerca de 10 mil millones¹, datos que representan el 4% y el 9% del PBI, respectivamente.

En el escenario de un mercado laboral cada vez más dinámico y competitivo, las PCD se enfrentan a una creciente incertidumbre pues, a pesar que se ha reducido el desempleo, en su caso las cifras no son muy alentadoras.

Esta situación exige que la sociedad y el Estado ofrezcan mayores oportunidades a las PCD, para que puedan insertarse en el mercado laboral y así reducir su pobreza económica y emocional.

Este trabajo nos ha exigido realizar un análisis situacional de las PCD y analizar a fondo las respectivas cifras oficiales, para eliminar inconsistencias. También ha trabajar exhaustivamente los resultados obtenidos en el trabajo de campo, luego de encuestar y entrevistar a gerentes de recursos humanos de importantes empresas de Lima Metropolitana, para saber porqué en la ciudad de Lima es tan baja la inserción laboral de las PCD.

¹ Lo que representa en dólares americanos una pérdida de \$1,320,132,014.00 a \$3,300, 330,033.00 millones de dólares

Con esta tesis doctoral, realizada en el ámbito de las PCD y específicamente enfocada en su inserción en el mercado laboral en Lima Metropolitana, aspiramos a contribuir con la propuesta de un modelo de empleabilidad y a lograr una mejor comprensión de estas personas, para cambiar la percepción que se tiene de ellas en el ámbito laboral y así poder mejorar su inserción laboral y por ende su calidad de vida.

CAPÍTULO 1

ESTRUCTURA

1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Ante el altísimo porcentaje (aproximadamente 15%) de PCD estimado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), es importante señalar que no todos los países cuentan con mecanismos adecuados para responder a sus necesidades. Según los reportes de la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS), existen barreras que impiden la participación de las PCD en la vida económica y social, tales como la discriminación, exclusión, falta de atención adecuada de la salud y servicios de rehabilitación, el transporte y edificios inaccesibles, y las tecnologías de información y comunicación (TIC). Estas malas prácticas causan que las PCD tengan menos oportunidades económicas y tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad (PSD), (CONADIS, 2013).

En el Perú, en el año 2004 se promulgó una ley que estableció una cuota de empleo para las PCD, que obligaba a todas las instituciones del Estado a contratarlas en una proporción no menor al 3% del total de su personal. En el año 2012 la Ley 29973, nueva Ley General de la Persona con Discapacidad, elevó esta

cuota a 5% en el caso del sector público y extendió la obligación al sector privado al 3% (art. 49).

Las empresas privadas con más de 50 empleados deben contratar personas con discapacidad en proporción no menor al 3% del total de sus trabajadores. En el caso de las entidades del estado, se amplía de 3 a 5 % y se establece el plazo desde el 2015.

Hoy debemos valorar que cada vez son más las PCD que acceden a un empleo digno, lo que ha puesto de manifiesto que pueden ser excelentes trabajadores, un activo para sus empleadores, cuando ocupan puestos que corresponden a sus competencias, aptitudes e intereses. Su empleo puede ser útil, además, para identificar los puestos apropiados dentro de la empresa donde estas personas pueden ser productivas y contribuyan al desarrollo.

La discapacidad se ha interpretado de diferentes maneras en los distintos escenarios, tiempos, culturas y lugares (Benavides et al., 2010). Un claro ejemplo de ello es que en Occidente durante algún tiempo se consideró como discapacitados a los zurdos, que eran discriminados pues la sociedad respondía construyendo herramientas solamente para las personas diestras y además los obligaba a escribir con la mano derecha. La sociedad no responde de manera adecuada a las necesidades de personas con habilidades distintas y por ello se genera una discriminación que acentúa el sentimiento de inferioridad de estas personas (Barclay et al., 2012).

Las PCD, al saberse distintas al resto, en muchas ocasiones caen en la depresión, lo que les impide realizar actividades propias para su desarrollo personal, como son educarse o insertarse en el mercado laboral; en muchos casos esto se debe al poco interés que les prestan las instituciones, que las ven como una carga y no como un tema de inclusión social (Bitencourt y Guimaraes, 2012; Kulkarni y Lengnick-Hall, 2011).

Para las ciencias sociales, la discapacidad se puede enfocar desde distintos puntos de vista como el médico, social o de estigma, que se refiere básicamente a la percepción que se tiene sobre ella. En cierta manera, socialmente se asume que los malos efectos de la discapacidad se pueden anular eliminando las barreras sociales y los materiales que influyen en el ambiente (Bjelland, et al., 2010; Copley, 2012).

Así, Benavides et al. (2010) definen la discapacidad como "*restricción o falta de habilidad para llevar a cabo una actividad de una manera normal*". Este tipo de aproximaciones es mucho más útil para comprender los diversos ángulos del problema en cuestión, ya que evitan reducirlo a algunas áreas, como en los casos del modelo médico y el modelo social, y lo relacionan con el nivel de autonomía de las personas.

Barnes y Mercer (2005) concuerdan con lo expuesto anteriormente y afirman que las barreras sociales y materiales son tan significativas que siguen excluyendo del mercado laboral a las PCD y segregan a los empleados con discapacidad en todo tipo de organizaciones. En esta misma línea, Foster et al. (2007) van a un nivel más particular y encuentra que la discapacidad se ha venido reforzando por una falta

de procedimientos formales para implementar ajustes en el puesto de trabajo, así como por un limitado rol de las áreas de recursos humanos hacia las PCD, hostigamiento y discriminación institucional durante el proceso de ajuste (Donnelly y Given, 2010).

En este contexto es importante considerar otros tipos de discapacidad que pueden limitar la autonomía de las personas para desarrollar actividades esenciales, pero que, por no ser notorias, no se llegan a considerar como tales (Broersen et al., 2012).

El dolor, la pena, la fatiga, la depresión y enfermedades largas o crónicas son limitaciones reales que incapacitan a las personas para asistir a reuniones, eventos e incluso para trabajar y estudiar, y se consideran discapacidades en el ámbito laboral (Fraser et al., 2010).

1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Según el último *Informe mundial sobre la discapacidad* (OMS, 2011), en 13 países en desarrollo la discapacidad está asociada con una mayor probabilidad de ser pobre, cuando la pobreza se mide por el hecho de pertenecer a los dos quintiles más bajos del gasto de los hogares o la propiedad de activos. Sin embargo, esta asociación desaparece cuando se la relaciona con los años de instrucción.

La población mundial de 2010 se estima en 6,900 millones de habitantes (Banco Mundial, 2014).

Según algunos estudios de la OMS (2010 a y 2010 b) se identifica que la proporción en el mundo, de personas mayores de 15 años, con discapacidad está alrededor de los 785 millones de personas (15.6%) de las cuales 110 millones (2.2%) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento. Por otro lado, advierte que de las personas menores de 15 años 95 millones (5.1%) tienen algún tipo de discapacidad de las cuales 13 millones (0.7%) tienen una discapacidad grave.

Cuando se incluye a los niños, se estima que más de 1,000 millones de personas (alrededor del 15% de la población mundial) viven con discapacidad.

Este escenario no es ajeno a los demás. En el Perú, en los últimos años hemos sido testigos de una creciente preocupación por parte del Estado y de la sociedad en su conjunto respecto a las condiciones de exclusión y privación que padecen las PCD. Las iniciativas para revertir esta situación se han multiplicado y en particular el Estado peruano ha respondido al reto que implica combatir la exclusión social asociada a la presencia de la discapacidad, con un marco legal que pretende garantizar condiciones de igualdad de oportunidades para este grupo de personas. Asimismo, durante el gobierno del presidente Alejandro Toledo se formuló e implementó un conjunto de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de este grupo desfavorecido, denominado “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003-2007” (PIO-PCD).

Según reportes publicados por Maldonado (2007) sobre el Instituto Nacional de Rehabilitación y la Organización Panamericana de la Salud (INR-OPS, 1993), el 45.40% de la población peruana presentaba alguna deficiencia, el 31.28% tenía alguna discapacidad y el 13.08% era minusválida, discapacidad asociada a la ausencia de integración social. Un estimado reciente del INEI (2006) arrojó que el 8.9% de la población peruana presenta algún tipo de discapacidad. Esto representa alrededor de dos millones trescientos mil peruanos. Según el CONADIS (2011), en la actualidad 105,326 PCD están totalmente excluidas del acceso al bienestar. A esto se añade que en el caso peruano la literatura existente sobre el tema es escasa y reciente.

La Comisión Especial de Estudio sobre Discapacidad del Congreso (CEEDIS), en alianza con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), publicó estudios que informan acerca de las dificultades por la que las PCD suelen pasar. La Consulta Nacional de Discapacidad encontró que el 60% de las PCD entrevistadas señaló que nunca se cumplía su derecho a un trabajo digno, mientras que el 39% indicó que ello solo ocurría a veces (Tovar y Fernández, 2007). Este resultado indica las demandas por el incumplimiento de su derecho al trabajo digno, importante dimensión de su bienestar.

Según los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2012) sobre la inclusión de las PCD en el ámbito laboral para América Latina y el Caribe, existen alrededor de 75 millones de PCD, de las cuales el 80% no tiene empleo. Se sabe que las tasas de desempleo de estas personas son significativamente más altas, las tasas de participación laboral son más bajas y sus

niveles salariales son relativamente menores que los de las personas sin discapacidad (PSD).

En un estudio, Maldonado (2007) señala que, para el caso peruano, la principal variable laboral es la baja tasa de participación de las PCD en el mercado de trabajo, más que la significativa diferencia salarial con las PSD. De hecho, una de las conclusiones de su estudio es que cuando se logra la inserción laboral, los ingresos por trabajo de las PCD no son, en promedio, significativamente distintos a los ingresos de las PSD, Figueroa y Barrón (2005) corroboran estos datos cuando señalan las diferencias de niveles salariales entre las PCD y las PSD.

Se debe indicar que las implicancias políticas de este resultado son relevantes, ya que el Estado peruano ha declarado el período 2007-2016 como el “Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú” y el 2012 como el “Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”, con lo cual intenta reducir la desigualdad para eliminar las barreras que impiden el acceso de los grupos menos aventajados a activos sociales clave como la educación.

Cabe señalar que las políticas públicas incluyen a las universidades, institutos y escuelas superiores. Asimismo, esta ley alcanza a las empresas e instituciones públicas y las obliga a contratar PCD en una proporción no inferior al 5% del total de su personal y al 3% en el caso de los empleadores privados.

Las sociedades e instituciones con visión clara de su futuro son conscientes del hecho que deben velar por el bienestar de todos sus integrantes, lo que las hace más fuertes y sustentables en el largo plazo, pero este no es el caso de países como el Perú, en donde, a pesar del crecimiento económico experimentado, aún queda pendiente llegar con las mismas oportunidades a todos sus pobladores, razón por la que se generan las brechas mencionadas.

Finalmente, en el programa de lucha contra la pobreza de Lima Metropolitana y el Callao se indica que el 7% de PCD no tiene ningún tipo de seguro o asistencia. De estas, el 34% tiene problemas para acceder a centros de salud o no los utiliza y el 23% dice que no puede acceder al transporte público; solo el 10% recibe asistencia médica de rehabilitación y el 6% la recibe de manera continua (Propoli, 2008).

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Ley General de la Persona con Discapacidad no define con claridad los recursos suficientes para el CONADIS y, por desgracia, no crea las condiciones necesarias para que las organizaciones que poseen PCD puedan tener sistemas eficientes para generar recursos propios (Diez Canseco, 2002)

A pesar de esta última ley, que va en la dirección correcta, en el Perú no se ha tomado en serio el tema de la discapacidad; no conocemos el número de PCD que hay en el país y ese es el primer escollo cuando queremos generar propuestas serias para ayudar a incrementar las oportunidades laborales para ellas.

En el último censo realizado en el Perú, en el año 2013, la única pregunta referida al tema de discapacidad nos revela lo siguiente (Tabla 1):

Tabla 1

Discapacidad por Género

DISCAPACIDAD	2013	%
Mujeres	820,731	3.1
Hombres	754,671	2.1
Total:	820,731	5.2

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2013.

Por otro lado, las investigaciones sobre el tema sugieren que la discapacidad reduce las oportunidades en el mercado laboral (Jones et al., 2007).

La importancia de este estudio radica en el concepto de sociedad que tienen que adoptar los Estados para desarrollar una política inclusiva, que tiene que ver con la forma como nos organizamos, manejando las variables de ciudadanía, democracia y participación política; involucrando el diseño y desarrollo de políticas públicas asociadas a la sociedad y el Estado.

El modelo que propone esta investigación parte de identificar la situación de las PCD respecto a su inclusión al empleo y de la percepción de la sociedad que la hace accesible para todos. Esto es, cuando una sociedad organiza su funcionamiento de acuerdo a las necesidades de cada uno de sus integrantes, logra movilizar el potencial de todos sus ciudadanos y, por consiguiente, fortalece su capacidad de

desarrollo; adopta una institucionalización inclusiva (Acemoglu, 2012).

1.4. OBJETIVOS

El objetivo principal de la presente tesis doctoral es proponer un modelo de *inserción laboral en el mercado de Lima- Perú* para personas con discapacidad.

Sobre la base de lo planteado, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el número de PCD incluidas en la planilla de acuerdo al tipo de empresas.
- Determinar por tipo de empresa la distribución de la PCD para la inserción al mercado laboral, desde la visión de los actores relevantes en la materia.
- Identificar los factores determinantes adecuados para la construcción de un modelo de inserción laboral de PCD, a partir de la identificación realizada.
- Identificar el cumplimiento en Lima – Perú de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

CAPÍTULO 2

ESTADO DEL ARTE

2.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.1. Personas con Discapacidad

En primer lugar debemos tener en claro la definición de discapacidad, pues este término se puede asignar a la falta de algo para realizar funcionalmente activas; básicamente, esta no se relaciona necesariamente con algo físico, pues existen otros tipos de discapacidad, como la mental.

Si bien no hay una definición única y de uso consistente, ni un método estándar de clasificación de las PCD, es destacable la definición de Wolfensberger (1980), quien la define como una limitación a la autonomía de las personas antes que una característica demográfica.

La OMS (2011) define discapacidad como: *"toda restricción de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano"*.

Existen diversos tipos de discapacidad. Baldwin y Johnson (2000) sugieren que las PCD se podrían dividir en dos grandes grupos: las que adquirieron su discapacidad al nacer o en su niñez, y las que la adquirieron después de entrar a la edad laboral; distinción muy importante, ya que enfrentan diferentes problemas a la hora de trabajar. El primer grupo enfrenta discriminación para estudiar y, en consecuencia, llega a la edad laboral con menor preparación; el segundo grupo se enfrenta a la discriminación al regresar al trabajo después del suceso que generó su discapacidad.

La discapacidad es una realidad del ser humano e independientemente de las definiciones dadas o de los datos mostrados en el presente trabajo, es evidente que tener alguna discapacidad genera diferencias de oportunidades con respecto a las personas sin discapacidad (Maldonado, 2007). En el Perú, las PCD afrontan muchos obstáculos que dificultan su plena participación en la sociedad, razones por las cuales su acceso al entorno social y a los servicios es muy restringido o nulo; afrontan desempleo, falta de acceso a educación adecuada, escasez de rehabilitación integral, falta de elementos auxiliares, estigmatización y compensación insuficiente de los costos adicionales derivados de la discapacidad (Mogollón, 2012).

En investigaciones acerca de la discapacidad realizadas en las ciencias sociales y administrativas, se puede notar que ésta se ha entendido de manera diferente, a través de distintos modelos como el médico, el de estigma, el social y un modelo que incorpora conceptos de todos ellos (Torkild, 2008; Campolieti y Riddell, 2012; Cheng y Cheng, 2010; Ekberg, Wahlin, Persson, Bernfort y Oberg, 2011).

De acuerdo con el modelo médico, la discapacidad es “un impedimento físico o mental que limita una o más de las principales actividades de la vida de las personas” (Stone y Colella, 1996). Este modelo recalca que la discapacidad es una limitante y asocia el concepto a aspectos negativos.

Por otro lado, el modelo del estigma viene de Greco y Vincent (2011) y se refiere a la manera en que la sociedad percibe y trata a las PCD; este concepto también se asocia a lo que percibe la sociedad, que básicamente tiene una concepción negativa al respecto.

El modelo social es “acuñado” por Oliver (1998), en el contexto más amplio de las ciencias sociales. Define la discapacidad como una opresión causada por barreras materiales y sociales existentes en el medio ambiente.

Podemos ver que en general estos tres modelos asocian el concepto discapacidad de manera negativa, generando una concepción previa de las PCD que no les favorece y les resta oportunidad con respecto a los demás.

Durante los años 1990, una serie de investigaciones han llevado a confrontar el modelo social –que sigue siendo el modelo dominante–, buscando una forma de entender la discapacidad de manera integral.

En la Tabla 2 podemos apreciar las diferencias entre los principales modelos de interpretación de la discapacidad.

Finalmente, Woodhams y Danieli (2000) asumen que las PCD son un grupo más heterogéneo que las etnias y que las mujeres en general. Por lo tanto, es complicado realizar acciones de ayuda para este tipo de personas. Sin embargo, el modelo propuesto parte de su heterogeneidad para insertarlos al mercado laboral partiendo de la definición de sus competencias diferenciadas.

Tabla 2

Enfoques de Discapacidad

Enfoque de discapacidad	Definición de discapacidad	Supuestos	Preguntas	Limitaciones
Modelo Médico	Físico y mental: impedimentos, traumas y restricciones sufridas por PCD	La discapacidad es causada Genéticamente o por incidentes en el entorno del individuo.	Detección, prevención, eliminación, tratamiento y categorización del deterioro.	No tiene en cuenta los aspectos sociales y cómo interactúan estos con fuerzas materiales y biológicas para producir discapacidad
Modelo del Estigma	El estigma social y las restricciones que han sufrido las PCD física y mental.	A qué tipo de discapacidad física y mental se enfrentan este tipo de personas.	¿Cómo se percibe y trata a las PCD?	No tiene en cuenta los factores materiales de economía política. Riesgos: culpar a la víctima.
Modelo Social	La opresión social causada por barreras sociales y materiales en el medio ambiente	La discapacidad es construida socialmente.	¿Cómo son las PCD y cómo se las discrimina por factores en la vida social y el entorno material?	No tiene en cuenta los aspectos corporales y cómo interactúan las fuerzas sociales y materiales para producir discapacidad.
Enfoques Relevantes	Los problemas sociales y corporales que sufren las PCD física y mental o algún tipo de impedimentos	La discapacidad es construida socialmente, pero no todas las discapacidades e impedimentos lo son.	¿Cómo funcionan las diferentes personas y qué experimentan para hacer frente a la discapacidad y deficiencia?	Riesgos de la marginación social, la opresión y la reducción de deterioro a una construcción subjetiva.

Fuente: Traducido de Torkild (2008).

2.1.2. Empleabilidad de las Personas con Discapacidad

Construir y desarrollar la *empleabilidad* es fundamental para una adecuada vida laboral. Por ello es importante el manejo de este concepto y esto exige como primer paso su definición.

Para Temple (2011) es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde sea necesario. Se la define como la capacidad de determinado individuo para obtener la mayor rentabilidad con su perfil, lo que se obtiene con un adecuado autoconocimiento.

Además se puede decir que la empleabilidad es la capacidad de la persona de mantener o mejorar su empleo y lograr una mayor demanda de parte de las empresas para contratarla.

También debemos tener claro que la empleabilidad se tiene que mantener a lo largo del tiempo y que tiene tres planos: las competencias personales valoradas, la demanda en el mercado laboral y la exposición ante los decisores en el mercado objetivo.

En la siguiente fórmula se establece la relación entre estos planos:

$$\text{Empleabilidad} = \text{CPV} \times \text{DML} \times \text{EDM}$$

Temple (2011).

Donde:

Competencias personales valoradas (CPV) se refiere a las competencias que son más valoradas de acuerdo con el trabajo que estamos buscando.

Demanda en el mercado laboral (DML) se refiere a la demanda que existe en el mercado laboral en general por contratar personas, y cómo este mercado valora nuestro perfil.

Exposición ante los decisores en el mercado objetivo (EDM) se refiere a cómo promocionamos nuestras competencias dentro del mercado laboral para potenciar la demanda por servicios laborales de PCD.

Tenemos claro que la empleabilidad es importante para una adecuada valoración de la persona en el mercado laboral y que se tiene que trabajar de manera individual.

¿Cómo relacionamos la empleabilidad con las PCD? Para lograr una mayor empleabilidad de las PCD en su conjunto, se debe trabajar estos aspectos con instituciones que las agrupan, con el fin de capacitarlas sobre cómo deben afrontar las entrevistas de modo que aumenten sus opciones de inserción laboral.

Hay que tener en cuenta que contamos con organizaciones locales e internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), de las Naciones Unidas, que buscan el beneficio total de las PCD y garantizan que puedan realizar plenamente los trabajos que obtengan.

El propósito de la Convención es "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las PCD, y promover el respeto de su dignidad inherente" (ONU, 2012).

Sin embargo, la existencia de este tipo de instituciones no basta; se tiene que acercar las organizaciones que agrupan a las PCD a las empresas y establecer sinergias para mejorar la empleabilidad de estas personas. Gerver y Kowal (2005) identificó que la existencia de asesoría incrementa satisfactoriamente las posibilidades de las PCD de insertarse en el mundo laboral.

2.1.3. Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

En muchos países las PCD representan una parte importante de la población en edad laboral. El *Informe mundial sobre la discapacidad* de la OMS (2011) estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; alrededor del 15% de la población mundial en 2010. Esta cifra es muy superior a las estimaciones previas realizadas por la misma OMS, correspondientes a la década de los 1970, que oscilaban alrededor del 10%.

Según la *Encuesta mundial de salud* (OMS, 2010 b), de las aproximadamente 5,040 millones de personas de 15 años o más, cerca de 785 millones (15.6%) viven con una discapacidad y de ellas 110 millones (2.2% de ese grupo de edad) tienen dificultades muy significativas de funcionamiento.

Por otro lado, el estudio *Carga mundial de morbilidad* (OMS, 2010 a) estima, para el mismo grupo de edad, una cifra próxima a 975 millones de PCD (19.4%), de las cuales 190 millones (3.8% de ese grupo de edad) tienen una "discapacidad grave" (el equivalente asociado con afecciones tales como la tetraplejía, depresión grave o ceguera); también mide las discapacidades del total de 1,860 millones de niños de 0-14 años y las estima en 95 millones de niños (5.1%), 13 millones de los cuales (0.7% de ese grupo de edad) tienen "discapacidad grave".

Cuando se incluye a los niños, se estima que más de 1,000 millones de personas (alrededor del 15% de la población mundial) viven con discapacidad.

En la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) la tasa de empleo de las PCD versus las PSD es del 62%, porcentaje que se reduce a 50% en España y Polonia. Aún no existen datos precisos acerca de la situación en el Perú. Según Zaidi y Burchardt (2003), la presencia de discriminación laboral y exclusión social a las PCD explican sus bajas tasas de empleo.

Cerca del 2.5% del PBI de los países de la OCDE se invierte en programas dirigidos a PCD, lo que representa más del doble del gasto para compensación por desempleo (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, 2011); esto ha generado

una mayor atención hacia el problema de discapacidad en las autoridades de los gobiernos. Cambios significativos en la legislación de algunos países incluyeron la introducción del Acta de Americanos con Discapacidad (ADA, por sus siglas en inglés) en Estados Unidos, en 1990 y el Acta de Discriminación por Discapacidad (DDA, por sus siglas en inglés) en el Reino Unido, en 1995.

Es de enorme importancia el tema de la métrica, entendida como una medición que se aplica para evaluar los procesos sociales que excluyen a las PCD de participar en actividades que consideran valiosas y a las que les otorgan importancia en el sentido sugerido por Sen (2000). En este contexto, es relevante introducir el enfoque de exclusión que nos otorgue un marco de referencia adecuado para analizar dichos procesos (Maldonado, 2006).

Otra concepción sobre la integración laboral de las PCD es la acuñada por Jordán de Urríes et al. (2010), quien señala que es un proceso en el cual debemos tener un objetivo finalista, el empleo en iguales condiciones que las PSD, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Independientemente de la definición de discapacidad o de los datos que usemos, la evidencia que presentaremos muestra de manera consistente que las PCD ganan menos que las PSD.

Schur (2009) encontró que las PCD suelen trabajar en empleos temporales o empleos de tiempo parcial, lo que, según ella, se debe a tres razones principales: discriminación en el empleo, flexibilidad requerida por las PCD y regímenes de beneficios especiales para PCD en ciertos países.

Baldwin y Johnson (2000) señalan que, independientemente del género y la raza, la discapacidad puede ser un estado no permanente y que en muchos casos se desarrolla durante la edad mediana. Evidencia en el Reino Unido confirma esta aseveración: 11% de las PCD adultas nacieron con su discapacidad, 12% la adquirieron en la niñez y el 77% restante durante su etapa laboral.

Según Tania Burchardt (2003), en el Reino Unido la tasa de empleo para las PCD es de 50% con relación a las PSD, y ganan solo el 70% de lo que ganan estas. Es muy probable que en los países emergentes y en los países menos desarrollados estas tasas sean aún más desventajosas para las PCD.

La misma autora, en el año 2000, utilizó datos del *British Household Panel Survey (BHPS)* y se centró en la duración de la discapacidad. Encontró que la discapacidad de un número importante de PCD es temporal; de hecho, la mitad de quienes devienen en PCD de adultos tienen la discapacidad por dos años o menos, aunque es claro que después de cuatro años de tener una discapacidad, el número de personas que salen del problema es extremadamente reducido.

La evidencia inicial sugería que el Acta Discriminación por Discapacidad (DDA) tuvo un impacto negativo en las tasas de empleo de PCD. Laine et al. (2009) encontraron que el empleo de hombres con discapacidad se redujo en 7.2% en el período inmediatamente posterior al Acta. Sus investigaciones sugieren que la legislación para proteger a las PCD tiene el efecto de reducir la oferta laboral para ellas, debido a que aumentan los costos laborales.

En contra de este planteamiento, estudiosos como Schwochau y Blanck (2003) y Schur (2003) dicen que la legislación, en la medida que motiva a las personas a reportar su discapacidad, reduce el estigma y promueve el empleo.

Actualmente, existen leyes a nivel mundial que obligan a las empresas a contratar un porcentaje de PCD. Un caso es Australia, que en su Acta de Discapacidad Australiana conmina a pagar una multa a los empleadores que no cumplen con emplear el 4% de PCD severa. Igualmente, en Argentina, Chile, México y Brasil, dentro del marco de la Ley de Inserción Laboral, las empresas públicas y privadas están obligados a que al menos el 4%, de sus trabajadores sean PCD. En el Perú, la ley N° 29973 dice:

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

2.2. ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO

Se ha realizado un análisis bibliométrico de las referencias que se encuentran en la Web of Science empleadas para este trabajo. Para ello se creó una base de datos en Microsoft Access y se utilizó el software libre Sitkis, desarrollado en Java; se crearon los archivos de texto (*.txt) con los datos correlacionados de la base de datos. También se desarrolló una matriz de correlación con el software BibExcel y este archivo se trató con el software VOSviewer para obtener las figuras de redes.

En toda investigación es de suma importancia conocer el punto de vista de los autores que ya han abordado el tema de una tesis, para poder construir el presente con los aportes propios.

La información es el elemento básico de la investigación y así entendemos que investigar es encontrar datos y tratarlos con la finalidad de obtener información distinta.

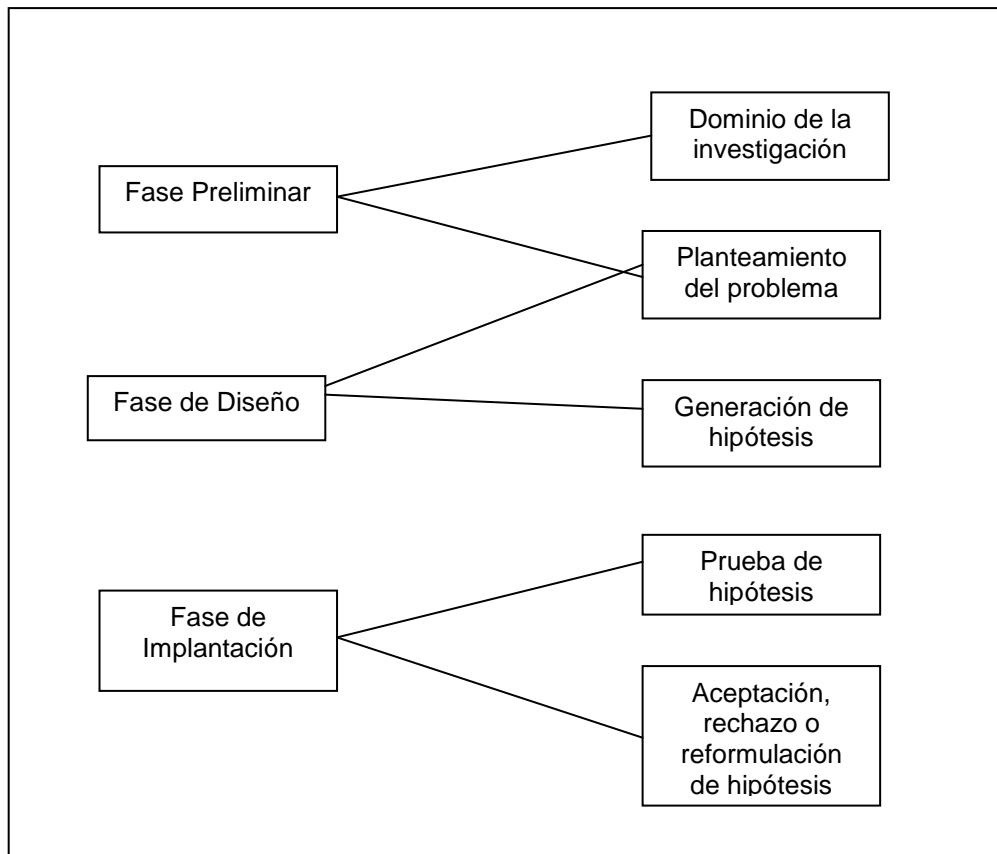
Por ello se revisó la literatura relacionada con el estado de la inclusión de las PCD utilizando métodos bibliométricos que permitieran identificar las publicaciones más relevantes y los autores más importantes de las diferentes tendencias existentes sobre el tema.

Este enfoque tiene como objetivo dotar de rigor y objetividad a las revisiones de la investigación por medio de las bases de datos electrónicas para una acumulación

productiva del conocimiento científico. En la Figura 1 se presenta el contexto del método mencionado.

Figura 1

Contexto del método elaborado

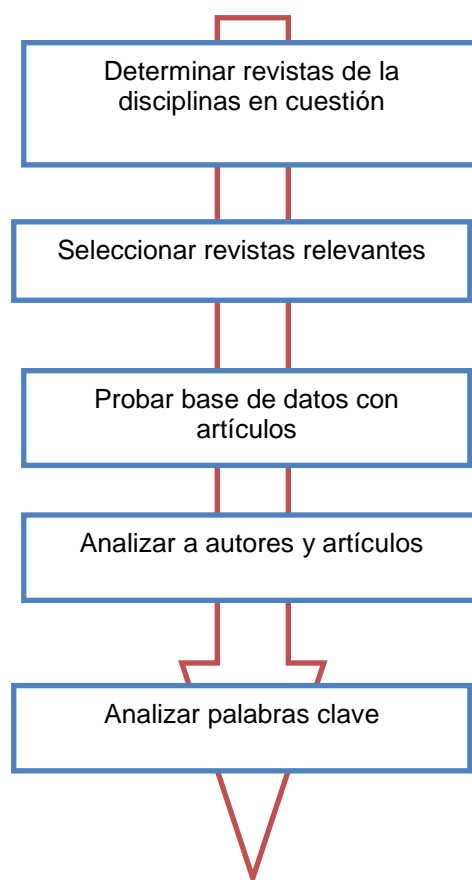


Fuente: García y Ramírez (2005)

Las fases del método para elaborar el dominio de la investigación y determinar el planteamiento del problema se muestra en la Figura 2. Posteriormente se revisará cada una de estas fases.

Figura 2

Fases del análisis bibliométrico



Fuente: García y Ramírez (2005, 248)

En la primera fase se determinaron los artículos de la disciplina; para ello se tuvo que consultar la base de datos electrónica ISI Web of Knowledge. Se eligió esta porque a nivel internacional es una de las más reconocidas y completas que existen, además de que cuenta con herramientas para clasificar la información, como el índice de impacto de las revistas científicas. Para la búsqueda se utilizó la siguiente sintaxis: (TS = (("labour market" OR "job seekers" OR "job skills") AND (disabilities OR "Disabled Persons" OR andicapped OR "People with Disabilities" OR "Persons with Disabilities" OR "Physically Handicapped" OR "Physically Challenged" OR Blindness OR Deafness OR Speech Disorders))) AND Document Types = (Article).

Los resultados arrojaron 206 documentos desde 2001 hasta 2013, los cuales se han fraccionado en cuatro periodos, como muestra la Tabla 3.

Posteriormente, se exportaron los resultados, incluyendo las citas bibliográficas con todos los campos, en la opción de texto plano; para ello se usó la opción marked list de Isi Web of Knowledge. Este texto plano se utilizó para el análisis bibliométrico con Sitkis² como para el análisis de cocitación con BibExcel y VOSviewer.

Para tener datos estadísticos se usó el software Sitkis y para ello se importó el archivo de texto del resultado de la búsqueda de IWK, el que relaciona esta data con una base de datos en Microsoft Access llamada citation_db. Esta base de datos ofrece reportes y tablas relacionados con el objeto de estudio (Tabla 3).

Para la frecuencia de años se utilizó la consulta "articles_per_year":

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de los documentos obtenidos en ISI Web of Knowledge

Período	Frecuencia	Porcentaje
2013 -	12	6
2012-2010	75	36
2009-2007	53	26
2006-2004	43	21
2003-2001	23	11
Total	206	100

Elaboración propia. Fuente Isi Web of knowledge

² Herramienta bibliométrica, facilita el proceso de búsqueda, selección y tratamiento de información científica de alta calidad.

Para destacar periodos importantes para la investigación de la asociación de PCD en el ámbito laboral, se encontró que en el período 2010-2012 se ha publicado más respecto a inclusión laboral de las PCD, con más del 30%, sobre todo por organismos internacionales como el Banco Mundial, la OCDE, la OMS, el Consejo Nacional para la Integración y la OIT, entre otros (Tabla 3).

Estos hechos documentan el creciente interés por estudiar este tema, además de considerar la importancia que tienen dentro de las *políticas públicas* de cada país, así como seguir investigaciones en este orden, teniendo en cuenta que a nivel nacional no existe data actualizada.

Para la Tabla 4 se utilizó la consulta `keyword_freq` de la base de datos `citation_db`

Tabla 4

Distribución de artículos por áreas temáticas

Áreas temáticas	Registros
DISABILITY	68
EMPLOYMENT	57
WORK	34
HEALTH	34
KNOW HOW	25
PEOPLE	21
RETIREMENT	17
GENDER	16
MEN	16
DISABILITY PENSION	15
UNEMPLOYMENT	14
REHABILITATION	14
QUALITY-OF-LIFE	13
WOMEN	12
EARLY RETIREMENT	12
FOLLOW-UP	11
DISABILITIES	11
MORTALITY	11
SUPPORTED EMPLOYMENT	10
ADULTS	10
POPULATION	10
RISK-FACTORS	9
DISCRIMINATION	9
VOCATIONAL REHABILITATION	8
INCOME	8
OUTCOMES	8
WORK DISABILITY	8
FORCE PARTICIPATION	7
INDIVIDUALS	7
Total	495

Fuente: Elaboración propia.

Esta tabla 4 representa la distribución de las primeras 30 áreas temáticas de los artículos revisados para este trabajo, a muchos de los cuales se les puede considerar en más de un tema específico, dada la naturaleza de la investigación.

Podemos apreciar que la mayoría de los trabajos utilizados se enfocan en discapacidad, empleo, trabajo, salud, género, despidos, rehabilitación y calidad de vida, debido a que el tema de las PCD siempre se ha enfocado como un tema médico. Por esta razón, solo ocho artículos se enfocan en un tema económico. Debido a los objetivos de nuestro trabajo, este se enfoca más en los temas social y económico.

Para la Tabla 5 se utilizó la tabla `citing_authors` de la base de datos `citation_db`.

Tabla 5

Los diecisiete autores más citados en las referencias de los artículos

	Autor	Total de citas
1	Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)	26
2	World Health Organization (WHO)	26
3	Bound J	25
4	Butterworth J.	19
5	Barnes C	17
6	Oliver M	16
7	Bartley M	15
8	Baldwin ML	14
9	Stern S	11
10	Hyde M	11
11	Wehman P	11

12	Kreider B	10
13	Roulstone A	10
14	Campolieti M	10
15	Burkhauser RV	10
16	Disney R	10
17	Heckman JJ	10

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla se lista a los 17 autores más citados. Destacan dos organizaciones internacionales: la Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) y la World Health Organization (WHO). Entre los autores destacan J. Bound (1992), C. Barnes y M. Oliver (1998), que han escrito sobre los temas de discapacidad, inclusión, trabajo y salud pública ocupacional.

Para elaborar la Tabla 6 se utilizó la consulta Journal _Count. La Tabla 6 muestra los títulos de revistas y las veces que están citadas como fuente de información. Se puede apreciar que el tema se publicó principalmente en revistas del área de salud, lo que se explica porque inicialmente, a finales de la década de los 1990, los autores que abordaron el tema trabajaban principalmente en esa área. Después el tema se vuelve más transversal y se pueden observar revistas específicas sobre discapacidad como *Education and Training in Developmental Disabilities* y *Journal of Intellectual Disability Research*, y otras del área de negocios y economía, como *Work, Employment & Society* y *Oxford Economic Papers*, que también abordan el tema.

Tabla 6

Las diecinueve revistas más citadas en las referencias de los artículos

	Título de Revista	Total
1	Annals of the Rheumatic Diseases	46
2	Joint Bone Spine	44
3	Current Opinion in Psychiatry	41
4	AIDS Care - Psychological and Socio-Medical Aspects of AIDS/HIV	34
5	Contact Dermatitis	30
6	Oxford Economic Papers	26
7	Scandinavian Journal of Work, Environment & Health	26
8	Education and Training in Developmental Disabilities	18
9	Work, Employment & Society	17
10	Oxford Review of Economic Policy	17
11	Journal of Epidemiology & Community Health	17
12	Work Stress	17
13	Acta Psychiatrica Scandinavica	16
14	Regional Studies	16
15	Clinical and Experimental Rheumatology	15
16	Journal of Rehabilitation Medicine	14
17	Critical Social Policy	13
18	Journal of Intellectual Disability Research	13
19	Occupational and Environmental Medicine	13

Fuente: Elaboración propia.

Para obtener los resultados que se presentan a continuación, se utilizan los siguientes procedimientos:

1. Las Figuras mostradas se obtienen de las redes de cocitación mediante los programas BIBEXCEL y VOSviewer. Para ello se utiliza el archivo de texto

plano obtenido del resultado de la búsqueda con la información bibliográfica proveniente de la Web of Science. Se procede así: se selecciona el archivo en texto plano y luego se prepara utilizando la opción edit doc file/ Replace line feed with carriage return, la que genera un nuevo archivo de texto 2, que se prepara en el formato .out utilizando la opción misc/ convert to dialog-format/ convert from Web of Science.

2. Luego se procede a extraer las referencias citadas y para ello se toma el archivo .doc generado y se selecciona la opción cited reference del menú desplegable Select type of unit. Escribir CD en el recuadro Old Tag. Seleccionar Any; separated field del menú desplegable al lado del botón Prep y presionar el botón Prep. Se genera un archivo .out.
3. A continuación se extraen los autores de cada referencia citada y se crea un archivo .oux, se selecciona el archivo .out y se presiona el botón View file, se selecciona Cited author del menú desplegable Select type of unit, se activa las casillas Remove duplicates y Make new out-file, se presiona el botón Start y finalmente se acepta en el mensaje que aparece. En este documento es muy importante normalizar los nombres que aparecen, quitar los puntos, mayúsculas y las formas de presentarse de los autores.
4. Este procedimiento genera la matriz de frecuencias que dará como resultado un archivo .cit. Para ello se selecciona el archivo .oux y se presiona el botón View file, luego se selecciona Whole string del menú desplegable Select type of unit, se activa la casilla Sort descending, se presiona el botón Start y se elige Aceptar en el mensaje que aparece.
5. Para generar la matriz de co-citación y crear el archivo .coc, se deben seguir los siguientes pasos:

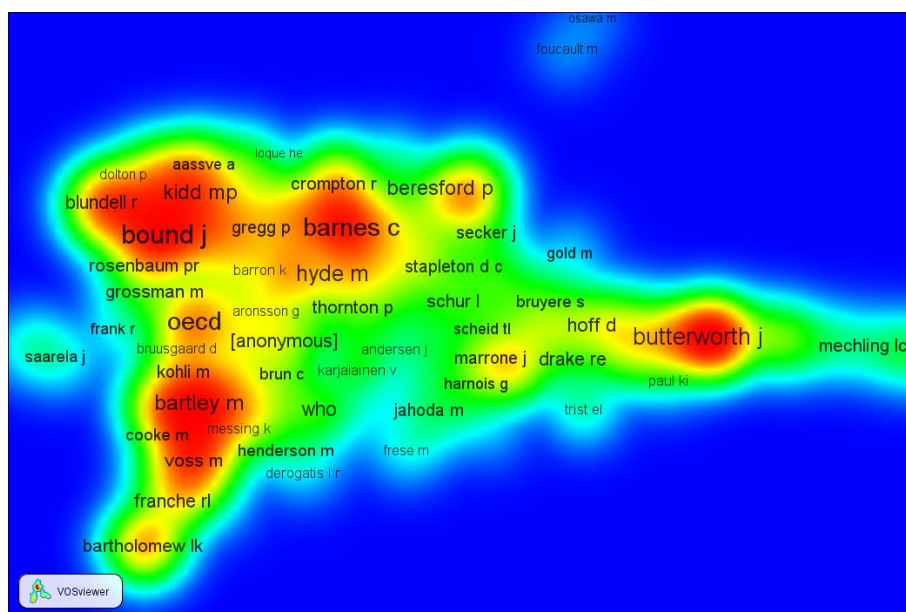
6. Se selecciona el archivo .cit y se presiona el botón View file; desde la ventana The List se seleccionan las referencias que tienen tres o más citas.
7. En el recuadro Select file here, se presiona la tecla Control (Ctrl) y se marca el archivo savedrecs.oux.
8. Desde el menú Analyze, se selecciona Co-ocurrence y luego se elige Make pairs vía list box. Aparecerá un mensaje de tres líneas y una pregunta, se presiona el botón No, luego se lo cual aparecerá un mensaje de dos líneas y se presiona el botón Aceptar.

Para obtener el archivo que generará los mapas:

1. Debe ir a la opción mapping y elegir la primera opción create net file for pajek, VOSwieber, etc. Se obtendrá un archivo .net y .vel.
2. En el VOSwieber se abre el archivo. net en la opción create, create map based en Network, la opción pajek, select file.
3. Luego se prueba qué opción presenta la red más clara y para ello se entra en la parte option y se pone No of lines (1000).
4. En la pestaña Maps es posible poner advanced parameters, normalization y probar qué método se ajusta mejor a la red para ver las relaciones más claramente.
5. En la pestaña Density View se puede ver el mapa de densidades, tal como se muestra en las Figuras 3, 4, 5 y 6.

Figura 3

Densidad de la Red de Cocitación

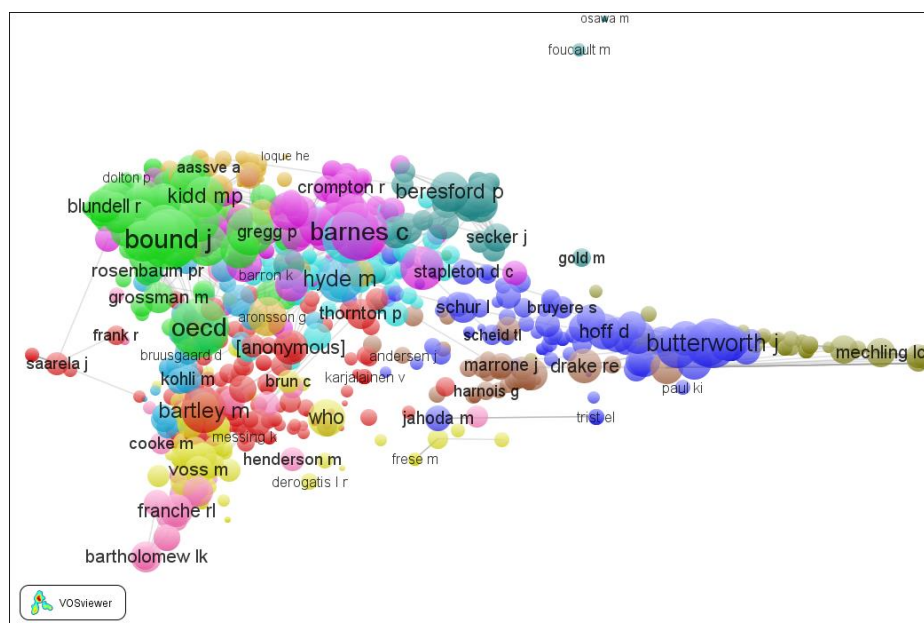


Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 4 se puede apreciar cuatro grupos importantes que abordan el tema; los lideran Bound, J., Bartley, M., Barnes, C. y Butterworth, J.

Figura 4

Red de Cocitación Nivel 1

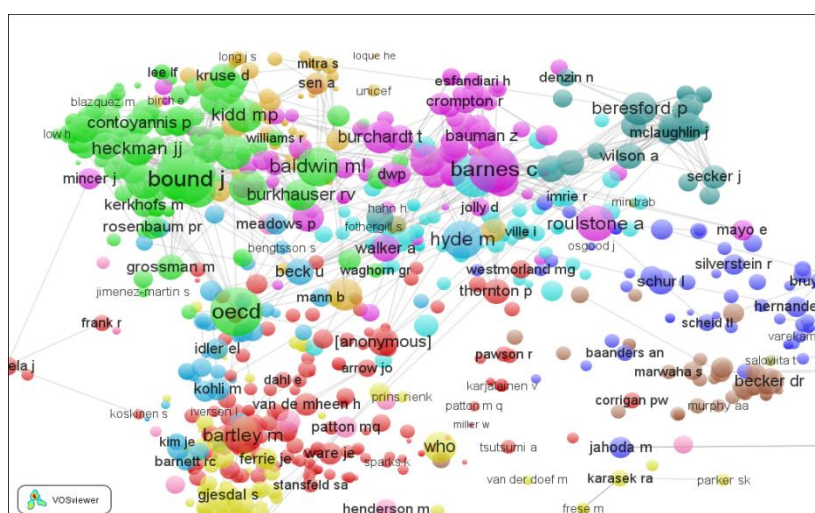


Fuente: Elaboración propia.

La Figura 4 muestra el plano completo del comportamiento de los autores sobre el tema.

Figura 5

Red de Cocitación Nivel 4

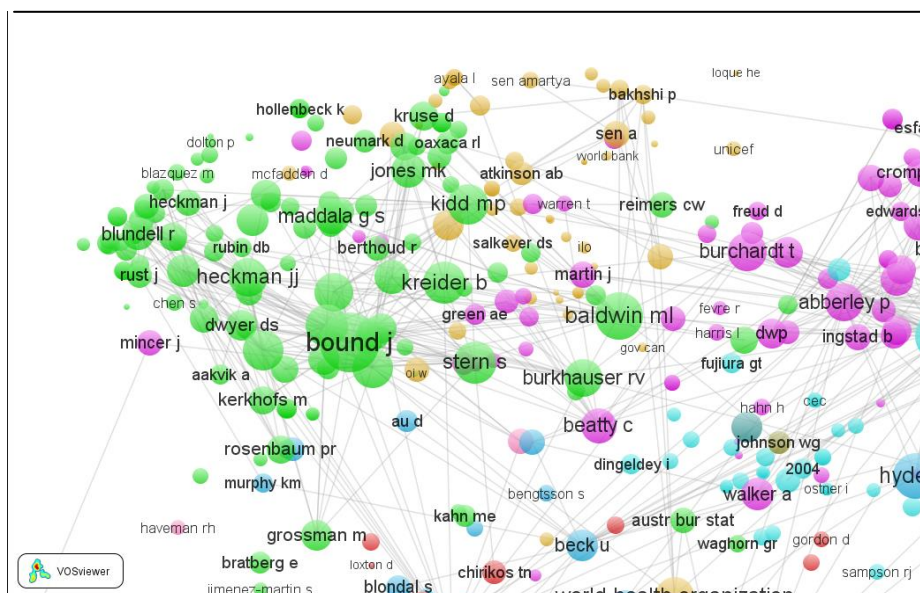


Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 5 se puede observar redes de cocitación entre los autores principales y secundarios.

Figura 6

Red de Cocitación Nivel 6



Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 6 se puede observar con gran detalle el comportamiento de cocitación entre los autores; también se observa la presencia de 4 grupos diferenciados de autores que se citan entre sí y que son liderados, por ejemplo, por J. Bound.

2.3. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los estudios encontrados y revisados corresponden, en su gran mayoría, a investigaciones realizadas en otros países, con realidades distintas, y tienen como objeto de estudio a las PCD del país donde se desarrolló cada uno. Predomina la metodología cuantitativa mediante fuente de información primaria.

Otra característica de los datos es su dispersión; no se pueden apreciar tendencias marcadas en este tipo de investigaciones, pues los investigadores enfocan el tema desde diversas perspectivas, pero abarcan todos los puntos del problema, dificultando la identificación de las líneas de investigación con respecto a las PCD y su inserción en el mercado laboral.

A continuación se realiza una revisión cronológica de los artículos encontrados en las bases de datos y revisados para su inclusión en el presente trabajo:

Tabla 7

Revisión cronológica de los artículos

	AUTOR	TÍTULO	OBJETIVOS	RESULTADOS
1	Krause, Dasinger, Deegan, Rudolph y Brand (2001)	Psychosocial job factors and return-to-work after compensated low back injury: A disability phase-specific analysis	Examinar el impacto de los factores psicosociales del trabajo en el momento de RTW por separado, durante las fases de discapacidad aguda y subaguda / crónica.	Altas exigencias del trabajo físico y psicológico y el apoyo bajo supervisión son cada uno asociado con tasas de RTW un 20% más bajo en todas las fases de discapacidad. Control de trabajos de alta, especialmente el control de los períodos de trabajo y descanso, se asocia con tasas RTW más del 30% más altos, pero sólo durante la fase de discapacidad subaguda / crónica que comienza 30 días después de la lesión. Satisfacción en el trabajo y el apoyo del compañero de trabajo están relacionados con el tiempo de RTW.
2	Michailakis (2001)	Information and communication technologies and the opportunities of disabled persons in the Swedish labour market	Determinar las perspectivas de movilidad reducida de las PCD para obtener y conservar un empleo dentro de la Sociedad de la Información	Los efectos de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para personas desempleadas y trabajadores con discapacidades pueden ser evaluados en el micro, así como en los niveles macro. El Optimismo tecnológico ha dado lugar a expectativas sobre el gran potencial de las TIC en la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad.
3	Roulstone (2002 ^a)	Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker?	Análisis de la naturaleza cambiante del empleo y su impacto en la relación entre el Estado y el capitalismo.	Este estudio revela que las PCD en Italia necesitan un nivel de ingreso dos veces mayor para disfrutar del mismo nivel de satisfacción económica, mientras que en el Reino Unido es suficiente el 50% de los recursos adicionales

4	Russell (2002)	What disability civil rights cannot do: Employment and political economy	Identificar la fuente de desempleo en las actitudes discriminatorias de los empleadores y las barreras físicas en el ambiente de trabajo, para promover la inclusión mediante el establecimiento de normas que tienen por objeto la creación de "igualdad de oportunidades" en el mercado laboral.	Se demuestra que ambas realidades micro y macro-económico del capitalismo EE.UU., impiden directamente a las PCD la promoción de la igualdad de oportunidades en una sociedad basada en la clase (desiguales).
5	Storey (2003)	A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities	Revisar la literatura empírica relacionada con estrategias de autocontrol en situaciones de empleo con apoyo para personas con discapacidades y las directrices ofrece para su implementación.	No basta con crear o tener una normativa, sino que se debe estudiar la mejor manera de que los compañeros de trabajo faciliten la convivencia laboral de PCD, pues esto es lo que finalmente permitirá su óptima inclusión laboral.
6	Smits (2004)	Disability and Employment in the USA: the quest for best practices	Revisar el progreso en USA hasta la fecha en el desarrollo de políticas públicas, infraestructura nacional y servicios de apoyo a las personas con discapacidad que buscan entrar y mantener un empleo significativo.	El estudio concluye que en USA existe legislación, infraestructura diseñada para extender el conocimiento, capacitación para dar servicios especializados, aún el grado de avance de inclusión de PCD en los diferentes Estados es diverso, por diferentes factores. Por lo tanto proponen la implementación de "buenas practicas".
7	Gervey y Kowal (2005)	The job developer's presence in the job interview: Is it helpful or harmful to persons with psychiatric disabilities seeking employment?	El estudio examina el efecto de contar con una persona especialista en el proceso de selección de personal, como las entrevistas de trabajo, para las PCD.	Se demostró que esto incrementa las posibilidades de que las PCD puedan insertarse óptimamente en el mercado laboral; es decir, con el apoyo profesional correcto se puede aumentar la empleabilidad de las PCD. Así, se obtuvo que el 79% mostrara mejores resultados cuando el especialista estuvo presente en el proceso de selección.

8	Grover y Piggott (2005)	Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform	Este artículo trata de explicar por qué en la sociedad contemporánea, a pesar de haberse producido una serie de cambios, no ha variado la situación de las PCD, a las que se les considera parte del ejército laboral de reserva.	Surge el debate sobre porqué seguir postergando a estas personas, ya que son cruciales para la nueva regulación laboral de acumulación neoliberal. Una contradicción en esto es la estabilidad económica y participación creciente en empleo pagado. No hay una explicación racional a porqué no se incluye a las PCD en el mercado laboral activo para que compitan en igualdad de condiciones con las demás personas
9	Pope y Bamba (2005)	Has the Disability Discrimination Act closed the employment gap?	Aborda el tema de la amplia brecha entre las tasas de empleo de las PCD frente a las PSD y nuevamente aparece la figura de la discriminación y la falta de oportunidades.	Se encontró que existe una clara caída en las tasas de empleo para PCD, abriéndose más la brecha, a pesar de la promulgación de la Ley de Discriminación por Discapacidad en el Reino Unido que buscaba reducirla. Se concluye que no basta una normativa sino que se deben hacer los seguimientos y ajustes necesarios para que esta cumpla su cometido.
10	Scherbaum, Scherbaum y Popovic (2005)	Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience	Aborda el tema de la convivencia entre PCD y sus demás compañeros en un centro laboral; además exploran el ambiente.	Da como resultado que las relaciones laborales con PCD son positivas, existe buena receptividad y se crean fuertes relaciones laborales por ambas partes, generando un buen clima laboral, en el que no se presentan acciones de discriminación ni prejuicios.
11	Varekamp, Haafkens, Detaille, Tak y Van Dijk (2005)	Preventing work disability among employees with rheumatoid arthritis: What medical professionals can learn from the patients' perspective	Buscan contrastar las opiniones de las PCD con las de profesionales de la salud, con lo que logran un aporte importante, a pesar de tratarse de un caso específico, pues su estudio solo se centra en PCD temporal.	Los profesionales de la salud subestiman los factores que son importantes para las PCD, que no existe coincidencia entre ambas partes, y que deben tomar mayor interés en los factores realmente importantes para las PCD.

12	Danieli y Wheeler (2006)	Employment policy and disabled people: old wine in new glasses?	En este estudio se diserta sobre la base de aumentar el número de PCD en el mercado laboral del Reino Unido. Sostienen la preocupación por el movimiento de los derechos de los discapacitados que buscan la igualdad para las PCD, incluido el derecho a la vida independiente; así como la preocupación del gobierno sobre el ámbito laboral, pero se preguntan si éste es un fenómeno reciente.	Los autores utilizan datos históricos, en los que se evidencia un marcado interés de organizaciones y activistas por la igualdad de oportunidades para las PCD, lo que ha despertado el interés de las autoridades por generar el clima que permita su anhelada inclusión en el mercado laboral.
13	Rohmer y Louvet (2006)	Disability: Repercussions on the recruitment process?	Se evalúa la relevancia de la discapacidad visible –por ejemplo, la de quien necesita una silla de ruedas para poder desplazarse–, en comparación con la relevancia del género y la etnia.	Se concluye que la relevancia de la discapacidad prima sobre la de raza y género, lo que sugiere tener en cuenta a las PCD y la discriminación que reciben de parte de la sociedad.
14	Uppal (2006)	Impact of the timing, type and severity of disability on the subjective well-being of individuals with disabilities	Se investiga los factores que afectan al bienestar subjetivo de los canadienses.	Se encontró que el empleo de PCD impacta de manera positiva en su autoestima, lo que hace que las empresas tengan empleados felices trabajando para ellas.
15	Virtanem et al. (2006)	Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees	Se examina las ausencias que causan las enfermedades en el centro laboral, que los empleadores ven como un factor de riesgo, pues requieren que su personal siempre esté disponible en su centro de labores.	La tasa de ausentismo por enfermedad aumenta el riesgo de extinción de empleo y desempleo. Aunque este trabajo no toca directamente el tema de las PCD, motivo de nuestra investigación, rescatamos la mala percepción de los empleadores con relación a las enfermedades debido a que estas originan ausentismo entre sus empleados.
16	Wilton y Schuer (2006)	Towards socio-spatial inclusion? - Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market	Este artículo examina las oportunidades y barreras que enfrentan las PCD en el mercado laboral.	El estudio explora la conceptualización que tienen los empleadores y el trato que puedan recibir los trabajadores con discapacidad.
17	Gronvik (2007)	The fuzzy buzz word: conceptualisations of disability in disability research classics	Analiza cinco textos clásicos del campo de la investigación en temas de discapacidad con el objetivo de comparar cómo se define la discapacidad en los niveles teórico, empírico y aplicado.	Los resultados sugieren que no existe claridad en su definición, debido a la falta de teorización adecuada en el campo de la investigación sobre discapacidad.

18	Breslin et al. (2008)	The relationship between job tenure and work disability absence among adults: A prospective study	Se estudian los determinantes demográficos y laborales de los accidentes de trabajo o enfermedades.	Sobre la base de su estudio prospectivo, enfocan un modelo del riesgo de tiempo para trabajar, ausencia por discapacidad desde el inicio en un nuevo puesto de trabajo.
19	Diesfeld, McLean, Phelan, Patston, Miller-Burgering y Vickery (2008)	The challenge of designing optimum legal services for disabled people: the New Zealand experience	Busca conocer las reformas de los servicios jurídicos mediante la contratación de investigación sobre las prioridades de las PCD en Auckland, Nueva Zelanda.	La Agencia de Servicios Legales informó que debido a que en Nueva Zelanda muchas PCD no tienen acceso a servicios legales necesarios, se debe identificar sus prioridades. Como parte de las conclusiones se propone la presentación y descripción de una propuesta de servicios, basada en modelos internacionales, en beneficio de las PCD de Nueva Zelanda.
20	Edwards e Imrie (2008)	Disability and the implications of the wellbeing agenda: Some reflections from the United Kingdom	Nos muestran la experiencia del programa de bienestar que fue implementado por el gobierno del Reino Unido para promover una política de la felicidad dirigida a que los ciudadanos puedan ser felices, sanos, capaces y comprometidos.	Plantean que es poco probable, actualmente, contribuir al desarrollo social, teórico y político para un mejor análisis y comprensión de las PCD en la sociedad.
21	Graffam, Shinkfield y Hardcastle (2008)	The Perceived Employability of Ex-Prisoners and Offenders	Examinan las posibilidades de empleo percibido de los ex-presos y delincuentes.	Las personas con antecedentes penales fueron calificadas como menos propensas que otros grupos desfavorecidos a obtener y mantener un empleo. Además, los ex presos también fueron calificados como menos propensos que los delincuentes y la fuerza de trabajo en general para exhibir las habilidades y características relevantes para la empleabilidad.
22	Hergenrater, Turner, Rhodes y Barlow (2008)	Persons with Disabilities and Employment: Application of the Self-efficacy of Job-seeking Skills Scale	Aborda los efectos de la autoeficacia en las PCD desempleadas, y quienes buscan empleo.	Las personas con una percepción positiva de la autoeficacia son propensas a participar en actividades que faciliten el desarrollo de nuevas competencias, mientras que las personas con bajos niveles de autoeficacia tienden a crear comportamientos de autolimitación que crean obstáculos de oportunidades para nuevas experiencias.

23	Koppmans, Roelen y Groothoff (2008)	Frequent and long-term absence as a risk factor for work disability and job termination among employees in the private sector	Se investigó el ausentismo laboral y las acciones que se han tomado en cuenta para reducirlo.	Se mostraron ausencias frecuentes y a largo plazo, siendo la de las mujeres mayor que los varones con discapacidad, en el periodo de cuatro años de seguimiento arrojó una incapacidad laboral alta, y de mayor riesgo en la pérdida del trabajo de manera involuntaria. También enfoca las enfermedades como causa del ausentismo de la personas. Dado el interés por este tema y la percepción de la relación discapacidad-ausentismo, esto perjudica en demasía el objetivo de las PCD de insertarse en el mercado laboral.
24	Pruett, Lee, Chan, Wang y Lane (2008)	Dimensionality of the Contact With Disabled Persons Scale	El propósito de este estudio fue examinar la dimensionalidad de la escala de contacto con personas con discapacidad.	Las actitudes son muy importantes para la inserción laboral y existen muchos más factores a tomar en cuenta con respecto a las PCD y su inserción en el mercado laboral.
25	Turner et al. (2008)	ISSLS Prize Winner: Early Predictors of Chronic Work Disability A Prospective, Population-Based Study of Workers With Back Injuries	Se realizó un estudio basado en la población de trabajadores relacionados al empleo y la salud clínica para poder identificar indicadores tempranos sobre la discapacidad laboral que genera la lesión de espalda, tipo de enfermedad crónica que impacta de manera directa con el ausentismo en el trabajo, pues requiere de un tratamiento prolongado.	Los indicadores de incapacidad laboral se relacionan con la gravedad de la lesión que tiene la persona, generando ausencias, factor crítico en los centros laborales, pues afecta limitando la inserción laboral.
26	Varekamp (2008)	Empowering employees with chronic diseases; development of an intervention aimed at job retention and design of a randomised controlled trial	Las personas con una enfermedad crónica presentan mayor dificultad para mantener un empleo. Por lo cual se creó un programa de formación dirigido a la conservación del empleo, cuyo objetivo del estudio consistió en describir su intervención para evaluar su eficacia.	Muchos empleados con enfermedades crónicas experimentan problemas en el cumplimiento de sus labores, así como en las relaciones sociales que se generan en el trabajo. Por ello, se desarrolló una intervención innovadora que aborda prácticas para solucionar los problemas psicosociales, cuyos resultados son relevantes para los empleados, empleadores, profesionales de la salud en el trabajo y profesionales de recursos humanos.

27	Wilton (2008)	Workers with disabilities and the challenges of emotional labour	Analiza las implicaciones del trabajo emocional para los trabajadores con discapacidad, sobre la base de los datos cualitativos obtenidos al entrevistar a 59 informantes que tenían discapacidades y que trabajaban en ocupaciones del sector servicios.	Dio como resultado que las demandas de los empleadores de para labores emocionales resulta difícil para los trabajadores con una variedad de discapacidades, incluyendo los diagnósticos psiquiátricos, dificultades y deficiencias físicas.
28	Chau, Bhattacharjee, Kunar y Lorhandicap (2009)	Relationship between job, lifestyle, age and occupational injuries	Evalúa las relaciones entre las demandas de trabajo físico (PJD) y el estilo de vida, así como las lesiones en los trabajadores de diversas edades.	Se encontró que la puntuación obtenida en el cuestionario, sobre las Demandas de trabajo físico (PJD) se relaciona con la tasa de lesiones para los trabajadores. Existen factores como los trastornos de la obesidad, el tabaquismo y músculo-esqueléticos que se asocian con el riesgo de lesiones en los trabajadores de mayor edad. Por lo que, se debe considerar la importancia de un estilo de vida adecuado para poder evitar estas lesiones que originan ausentismo en el trabajo, considerando que los empleadores tienen en cuenta este motivo para no contratar a PCD.
29	Jarhag, Nilson y Werning (2009)	Disabled Persons and the Labor Market in Sweden	Las PCD encuentran distintos problemas que están bien documentados y en todo el mundo es uno de los problemas más grandes para el ingreso al mercado laboral.	Revela que la legislación para ayudar a las PCD es relativamente menos importante que las actitudes de los empresarios individuales. El propósito de este documento es proporcionar equilibrio a la visión un tanto sesgada, pero dominante de las personas con discapacidad y de obtener empleo.

30	Kaye (2009)	Stuck at the Bottom Rung: Occupational Characteristics of Workers with Disabilities	La proporción de trabajadores que declaran discapacidad varía enormemente y se relaciona con las distintas ocupaciones. Se sabe poco acerca de las razones por las que los trabajadores con discapacidad están sub representados en determinadas ocupaciones y sobre representados en otras.	La incapacidad declarada se asocia negativamente con los requisitos profesionales para las habilidades de información y comunicación, y con la cantidad de experiencia previa de trabajo que se requiere, después de controlar por factores individuales como la edad y el nivel educativo. Poca relación se encuentra entre la condición de discapacidad y un conjunto de factores de riesgo ocupacional. Éstos resultados generalmente son válidos entre los tipos de discapacidad y grupos de edad.
31	Laine et al. (2009)	Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study	Se busca determinar si la elevada tensión laboral producida, por ejemplo, por la combinación de una alta exigencia laboral y el control del trabajo, es un factor de riesgo para una pensión de invalidez.	La tensión laboral se asocia con el riesgo subsiguiente de la pensión de invalidez. Esta asociación sugiere que las intervenciones organizativas para reducir la tensión en el trabajo también pueden reducir la pronta salida del trabajo
32	Leasher, Miller y Gooden (2009)	Rater Effects and attitudinal barriers affecting people with disabilities in personnel selection.	Evalúan las barreras potenciales para el empleo de las PCD.	Los resultados indican que la varianza en ambas clasificaciones de contratación y actitudes difiere en función de las diferencias individuales de los evaluadores, lo que sugiere que éstas no solo afectan a las actitudes hacia las PCD, sino también a las recomendaciones de impacto posterior a la contratación. Concluyen que muchas de estas diferencias y barreras hacia las PCD provienen de los empleadores que acuden con prejuicios al momento de seleccionar personal y además utilizan los mismos métodos de selección en todo tipo de personas, sin tener claro que muchas, como es el caso de las PCD, requieren de un tipo de selección especial.

33	Louvet, Rohmer y Dubois (2009)	Social Judgment of People with a Disability in the Workplace How to Make a Good Impression on Employers	La investigación aborda el juicio que la sociedad tiene sobre las PCD en un contexto profesional.	Como era previsible, sistemáticamente, las PCD se presentaron con menor confianza en sí mismas y revelaron su falta de ciertas competencias, lo que limita su inserción en el mercado laboral. Recomiendan trabajar para generar autoestima en las PCD.
34	Olin y Jansson (2009)	On the outskirts of normality: Young adults with disabilities, their belonging and strategies	El objetivo del estudio fue comprender más profundamente las formas en que se configura la identidad social de los jóvenes a partir de su pertenencia dual: a la categoría de PCD y a la sociedad en general.	El análisis se centró en la manera en que los adultos jóvenes relacionados con lo que describen como normal y diferente, así como sus estrategias para navegar entre ellas.
35	Pagan (2009a)	Part-time work among older workers with disabilities in Europe	Analiza la utilización del trabajo a tiempo parcial entre los trabajadores mayores de edad que presentan alguna discapacidad, en comparación con sus homólogos no discapacitados, en un contexto europeo.	Las personas mayores de edad (50 a 64 años) con discapacidad tienen más probabilidades de tener un trabajo a tiempo parcial en comparación con sus pares no discapacitados. Existe una considerable brecha en el empleo entre los dos grupos, muchos de los trabajadores de edad avanzada con discapacidad utilizan el trabajo a tiempo parcial para lograr un mejor equilibrio entre su estado de salud y la vida laboral. El análisis econométrico corrobora que las PCD tienen un efecto positivo en la probabilidad de laborar en horarios de medio tiempo, aunque éste efecto varía según el país.
36	Pagan (2009b)	Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe	Examina el uso del autoempleo entre las PCD en Europa y para ello utiliza los datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea para el período 1995-2001.	Las PCD tienen más probabilidades de ser trabajadores por cuenta propia que las personas sin discapacidades. Además, los niveles de satisfacción con el trabajo, tipo de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores autónomos con discapacidad son más altos que los reportados por las PSD que trabajan como asalariadas.

37	Pagan (2009)	Part-time work among older workers with disabilities in Europe	Analiza los determinantes de la elección de las materias de estudio de los estudiantes universitarios a partir de datos de la Encuesta Nacional de Posgrado canadiense de PCD.	Los resultados muestran que los hombres son, en general, más sensibles que las mujeres a las variaciones de los ingresos iniciales, mientras que las mujeres son más sensibles que los hombres a la tasa de las ganancias de las variaciones de crecimiento. El estado civil, estado de matrícula y la vocación identificados con cada campo de estudio son factores que influyen en la elección de los estudiantes.
38	Rohmer (2009)	Describing Persons With Disability: Saliency of Disability, Gender, and Ethnicity	Expone un análisis de cómo las diferentes definiciones de discapacidad repercuten sobre los resultados en los estudios de las condiciones de vida de las PCD.	Compara tres diferentes definiciones de discapacidad con las seis variables más comunes: género, edad, condiciones de vida, educación, participación en el mercado laboral e ingresos. Concluye que existen relaciones directas.
39	Rohmer y Louvet (2009)	Describing Persons With Disability: Saliency of Disability, Gender, and Ethnicity	La investigación se basa en que la mayor parte de la literatura en psicología social pone de manifiesto la primacía de género y etnia en la percepción del usuario.	Los resultados apoyan la hipótesis de la relevancia de la discapacidad: de inmediato, los objetivos de las PCD se describen independientemente del género y el origen étnico. Estos resultados sugieren que las PCD se consideran como un grupo social de orden superior, que se ve afectado por un tema discriminatorio.
40	Shore et al. (2009)	Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?	Se examina cada una de las dimensiones de la diversidad en el trabajo de las PCD para describir temas en común mediante el desarrollo de un modelo que integre esa diversidad.	Mientras que el término "diversidad en el trabajo" se usa comúnmente en artículos académicos y en la prensa popular, el enfoque y alcance de esta investigación es variado y amplio. Por lo tanto, los autores reflexionan sobre múltiples dimensiones de la diversidad para evaluar el estado actual de la literatura y hacer algunas sugerencias para el futuro.
41	Wang, Schmitz, Dewa y Stansfeld (2009)	Changes in Perceived Job Strain and the Risk of Major Depression: Results From a Population-based Longitudinal Study	Se busca reducir el riesgo de depresión mayor, muy frecuente en la población trabajadora, de modo que pueda mejorar el ambiente de trabajo.	La reducción de la tensión laboral puede tener efectos positivos sobre el riesgo de depresión. Salud auto-clasificado es un fuerte predictor de depresión y juega un papel importante en la relación entre el estrés laboral y la depresión.

42	Benavides et al. (2010)	Incidence of permanent disability in a cohort of social security-affiliated workers (2004-2007)	Describe la incidencia, en el caso de España, de la incapacidad permanente, común y laboral, a partir de varias variables socioeconómicas y geográficas.	La incidencia de la discapacidad permanente no relacionada con el trabajo fue 10 veces mayor que la de la discapacidad relacionada con el trabajo. Las incidencias para ambas discapacidades, la relacionada y la no relacionada con el trabajo, fueron más altas en los hombres y aumentan con la edad y el menor nivel educativo. Se observaron diferencias sustanciales en la incidencia de la discapacidad permanente, por las características demográficas, sociales y geográficas, lo que se debe analizar con mayor profundidad, sobre todo las diferencias que se observan en las regiones.
43	Bengisu y Balta (2010)	Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry	Un estudio Delphi de tres etapas se llevó a cabo con expertos y profesionales que trabajan en el campo de la discapacidad y la hospitalidad con el fin de identificar a algunos de los principios básicos en materia de empleo de las personas con discapacidad (PCD).	La contratación de los empleados debe basarse en el mérito, la idoneidad y la capacidad del candidato, independientemente de la presencia o grado de discapacidad. Otro resultado importante es que el trabajo o la tarea asignada a las personas con discapacidad no deben deteriorar la discapacidad.
44	Bjelland et al. (2010)	Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications	Se investigó la naturaleza individual o conjunta de la discriminación laboral.	Se encontró que las demandas por discriminación laboral de parte de los trabajadores de más edad o con discapacidades se concentran en una serie de temas relacionados con la edad y la discapacidad. A la luz de estos hallazgos, se discuten los temas de rehabilitación y las prácticas del lugar de trabajo, para maximizar la contratación y retención de trabajadores mayores y de PCD, como una solución alternativa para incluirlos en la fuerza laboral.

45	Chan, Strauser, Maher, Lee, Jones y Johnson (2010)	Demand-side factors related to employment of people with disabilities: a survey of employers in the midwest region of the United States.	Se examinó los factores de empleo relacionados con la demanda, que pueden influir en la contratación y retención de personas con discapacidad física.	El personal de las áreas de recursos humanos, así como sus directores, no estaban demasiado entusiasmados con las PCD como empleados confiables y productivos. La Americans with Disabilities Act (ADA) y adaptaciones en el trabajo de entrenamiento puede mejorar las actitudes de estos directivos hacia las personas con discapacidad. Se debe ver cambios en las políticas de las empresas para incluir la discapacidad como parte de los esfuerzos de diversidad de la compañía.
46	Chau, Wild, Dehaene, Benamghar, Mur y Touron (2010)	Roles of age, length of service and job in work-related injury: a prospective study of 446 120 person-years in railway workers	Revisa las lesiones más comunes relacionadas con el trabajo y los tipos de lesiones, la edad, tiempo de servicio y accidentes de trabajo.	Las personas más jóvenes y las de mayor edad, con menor tiempo de servicio, corren mayor riesgo de sufrir varios tipos de lesiones; y que las medidas preventivas deben mejorar las condiciones de trabajo, especialmente para los trabajadores más jóvenes y de mayor edad.
47	Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011)	What Types of Jobs Do People with Disabilities Want?	Identificar a partir de 2006 General Social Survey levantada en Estados Unidos, si las PCD quieren trabajar y si es así qué tipo de trabajo quiere.	Los investigadores explican que el bajo ratio de empleabilidad está enfoca principalmente en la brecha en la brecha de sus habilidades, desincentivos por los bajos ingresos, infraestructura inadecuada y en el menor medida por una inadecuada cultura corporativa, lo que puede generar desmotivación para una búsqueda activa de trabajo. También indica que al igual que una persona sin discapacidad tiene importancia los ingresos, la seguridad y las características generales del trabajo.
48	Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011).	Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?	Identificar la razones por los que los empleadores no contratan o retienen a personas con discapacidad	Los resultados arrojaron que las causas son: poca conciencia sobre la discapacidad, infraestructura inapropiada, preocupación por los costos y miedo a la responsabilidad legal. Los empleadores indicaron que se puede mejorar este panorama con mayor capacitación, subsidio para mejorar la infraestructura y centralizar a las personas por tipo de discapacidad.
49	Kulkarni, M., &	Socialization of People with	Analizar los procesos de sociabilización de los PCD en el	Se determinó que los compañeros de trabajo son los

	Lengnick-Hall, M. L. (2011)	Disabilities in the Workplace	entorno laboral en la India, para ello se entrevistaron a compañeros de trabajo, supervisores, prácticas organizacionales y comportamientos de los empleados proactivos para influir integración organizativa	más influyentes y que suelen mostrar bondad y protección por sus compañeros con PCD, lo que puede ser contraproducente para el desarrollo de PCD. El estudio también determinó que el entorno social es importante, particularmente en la India su historia desigualdad socioeconómica. Se concluye que las desventajas de un PCD unido a una mala situación socioeconómica generan gratitud que anula su preocupación por sus condiciones laborales.
50	Pearson, C., Watson, N., Stalker, K., Lerpiniere, J., Paterson, K., & Ferrie, J. (2011)	Don't get involved: an examination of how public sector organisations in England are involving disabled people in the Disability Equality Duty	Evaluar la primera etapa de implementación de la Te Deshabilita Iqaluit Doy que entró en vigor en 2006 en Reino Unido	Los resultados muestran que, si bien se han logrado algunos avances en la obtención de cambio, la práctica fue muy variable. Por lo tanto, es importante garantizar un cambio en la cultura del trabajo y la prestación de servicios. Es clave que se dé mayor prioridad al tema dentro de las organizaciones.
51	Bitencourt, R. S., & de M. Guimarães, L. B. (2012)	Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry. Work: A Journal of Prevention	Evaluar la calidad de la inclusión a través de entrevistas, cuestionarios y una evaluación de la eficiencia de producción de PCD en una empresa de producción de calzado, en la que identificó los factores de inclusión como empleados y gustos, los que se correlacionaron con los puestos disponibles en la empresa	Los resultados mostraron que el método de inclusión no afecta negativamente a la producción, que el personal con discapacidad hacen su trabajo correctamente, la persona con PCD tuvo una buena relación del jefe. La evaluación final es que la política de inclusión de la compañía tuvo éxito.
52	Broersen, J. P., Mulders, H. P., Schellart, A. J., & Beek, A. J. van der. (2012)	The identification of job opportunities for severely disabled sick-listed employees	Identificar tareas de baja demanda de tareas apropiada para PCD, para lo cual clasificaron el tipo de discapacidad y la relacionaron con el trabajo adecuado	El análisis de factores dio lugar a cuatro tipos de discapacidad: física general; autonomía; psicológico y manuales. Para cada uno de estos tipos de discapacidad, un conjunto de cuatro a seis ocupaciones y 13 trabajos fueron seleccionados para el subgrupo de los demandantes con discapacidad grave. Debido a una superposición de los conjuntos de ocupaciones, la cobertura osciló entre 84% a 93%. Otra selección alternativa de seis ocupaciones para todos los subgrupos con discapacidades leves nos dio una

53	Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012).	People with Disabilities Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality	Identificar la practicas en reclutamiento, estrategias y desafíos en un grupo de 320 empresas hoteleras a través de una encuesta	cobertura que van desde 84% a 89% El estudio indicó que la mayor parte de los problemas se deben a la falta de conocimiento con relación a PCD, como: la creencia de que los PCD no podían hacer el trabajo, que el costo potencial de la infraestructura especificado bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, a pesar de que los registros muestran que la mayoría de dichas adaptaciones no son excepcionalmente costoso, la posibilidad de que las personas con discapacidad no tienen las habilidades requeridas o no son tan productiva, y que los supervisores les sería incómodo controlar, evaluar o disciplinar a los PCD. Se recomienda otorgar incentivos a los empleadores de parte del Estado por contratar PCD
54	Martins, L. B., & Cabral, A. K. P. S. (2012).	Ergonomics and the inclusion of disabled people in the Brazilian job market. Work: A Journal of Prevention	Identificar las contribuciones de la ergonomía en el proceso de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral	Se encontró que la ergonomía es una herramienta importante dentro de las organizaciones. Uso del espacio, estaciones de trabajo y herramientas para emparejar las necesidades de los PCD adaptado a sus necesidades específicas.

Fuente: Elaboración propia

Con este trabajo se busca enfocar el tema desde el punto de vista de encontrar formas de incluir a las PCD en el mercado laboral, y poder desmitificar los conceptos previos que se tengan sobre ellas, resaltando los beneficios de contratarlas, así como los aspectos a tener en cuenta al tomar este tipo de acciones.

Tabla 8

Tipos de estudios sobre discapacidad

Autor	Año	Título
KRAUSE, N	2001	Psychosocial job factors and return-to-work after compensated low back injury: A disability phase-specific analysis
MICHAILAKIS, D	2001	Information and communication technologies and the opportunities of disabled persons in the Swedish labour market
ROULSTONE, A	2002	Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker?
RUSSELL, M	2002	What disability civil rights cannot do: Employment and political economy
STOREY, K	2003	A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities
SMITS, SJ	2004	Disability and Employment in the USA: the quest for best practices
GERVEY, R	2005	The job developer's presence in the job interview: Is it helpful or harmful to persons with psychiatric disabilities seeking employment?
GROVER, C	2005	Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform
POPE, D	2005	Has the Disability Discrimination Act closed the employment gap?
SCHERBAUM, CA	2005	Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience
UPPAL, S	2005	Disability, workplace characteristics and job satisfaction
VAREKAMP, I	2005	Preventing work disability among employees with rheumatoid arthritis: What medical professionals can learn from the patients' perspective
DANIELI, A	2006	Employment policy and disabled people: old wine in new glasses?
ROHMER, O	2006	Disability: Repercussions on the recruitment process?
UPPAL, S	2006	Impact of the timing, type and severity of disability on the subjective well-being of individuals with disabilities

VIRTANEN, M	2006	Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees
WILTON, R	2006	Towards socio-spatial inclusion? - Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market
GRONVIK, L	2007	The fuzzy buzz word: conceptualization's of disability in disability research classics
PAGAN, R	2007	Is part-time work a good or bad opportunity for people with disabilities? A European analysis
BRESLIN, FC	2008	The relationship between job tenure and work disability absence among adults: A prospective study
DIESFELD, K	2008	The challenge of designing optimum legal services for disabled people: the New Zealand experience
EDWARDS, C	2008	Disability and the implications of the wellbeing agenda: Some reflections from the United Kingdom
GRAFFAM, J	2008	The Perceived Employability of Ex-Prisoners and Offenders
HERGENRATHER, KC	2008	Persons with Disabilities and Employment: Application of the Self-efficacy of Job-seeking Skills Scale
KOOPMANS, PC	2008	Frequent and long-term absence as a risk factor for work disability and job termination among employees in the private sector
PRUETT, SR	2008	Dimensionality of the Contact With Disabled Persons Scale
TURNER, JA	2008	ISSLS Prize Winner: Early Predictors of Chronic Work Disability A Prospective, Population-Based Study of Workers With Back Injuries
VAREKAMP, I	2008	Empowering employees with chronic diseases; development of an intervention aimed at job retention and design of a randomised controlled trial
WILTON, RD	2008	Workers with disabilities and the challenges of emotional labour
CHAU, N	2009	Relationship between job, lifestyle, age and occupational injuries
EDWARDS, C	2009	Regeneration works? Disabled people and area-based urban renewal
GRONVIK, L	2009	Defining disability: effects of disability concepts on research outcomes
JARHAG, S	2009	Disabled Persons and the Labor Market in Sweden
KAYE, HS	2009	Stuck at the Bottom Rung: Occupational Characteristics of Workers with Disabilities
LAINE, S	2009	Job strain as a predictor of disability pension: the Finnish Public Sector Study
LEASHER, MK	2009	Rater Effects and Attitudinal Barriers Affecting People With Disabilities in Personnel Selection(1)
LOUVET, E	2009	Social Judgment of People with a Disability in the Workplace How to Make a Good Impression on Employers
OLIN, E	2009	On the outskirts of normality: Young adults with disabilities, their belonging and strategies

PAGAN, R	2009a	Part-time work among older workers with disabilities in Europe
PAGAN, R	2009b	Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?
PAGAN, R	2009c	Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe
ROHMER, O	2009	Describing Persons With Disability: Saliency of Disability, Gender, and Ethnicity
ROSANO, A	2009	Poverty in People with Disabilities: Indicators from the Capability Approach
SHORE, LM	2009	Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?
WANG, JL	2009	Changes in Perceived Job Strain and the Risk of Major Depression: Results From a Population-based Longitudinal Study
BENAVIDES, FG	2010	Incidence of permanent disability in a cohort of social security-affiliated workers (2004-2007)
BENGISU, M	2010	Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry
BJELLAND, MJ	2010	Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications
CHAN, F	2010	Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States
CHAU, N	2010	Roles of age, length of service and job in work-related injury: a prospective study of 446 120 person-years in railway workers
CHENG, ASK	2010	The Predictive Validity of Job-Specific Functional Capacity Evaluation on the Employment Status of Patients With Nonspecific Low Back Pain
DONELLY, M	2010	Employment programs and professionals with a disability
FRASER, RT	2010	Understanding Employers' Hiring Intentions in Relation to Qualified Workers with Disabilities: Preliminary Findings
LOUVET, E	2010	Are workers with disability perceived as competent?
MANNAN, H	2010	Human resources for health: focusing on people with disabilities
STEWART, S	2010	Opportunities for People with Disabilities in the Virtual World of Second Life
VAHTERA, J	2010	Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study
XIANG, HY	2010	Disability and Employment Among US Working-Age Immigrants
ALI, M	2011	What Types of Jobs Do People with Disabilities Want?
CHENG, ASK	2011	Use of Job-Specific Functional Capacity Evaluation to Predict the Return to Work of Patients With a Distal Radius Fracture
EKBERG, K	2011	Is Mobility in the Labor Market a Solution to Sustainable Return to Work for Some Sick Listed Persons?
GRECO, SM	2011	Disability & Aging: An Evolutionary Concept Analysis

HAAFKENS, JA	2011	Facilitating job retention for chronically ill employees: perspectives of line managers and human resource managers
HALL, E	2011	Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people
KAYE, HS	2011	Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?
KULKARNI, M	2011	Socialization of People with Disabilities in the Workplace
LINDSAY, S	2011	Employment status and work characteristics among adolescents with disabilities
PAGAN, R	2011	Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe
PAGAN-RODRIGUEZ, R	2011a	Self-employment and job satisfaction: evidence for older people with disabilities in Europe
PAGAN-RODRIGUEZ, R	2011b	Evidence on the occupational segregation of older people with disabilities in Europe
PEARSON, C	2011	Don't get involved: an examination of how public sector organisations in England are involving disabled people in the Disability Equality Duty
PUUMALAINEN, J	2011	Participation in community and political life of persons with severe disabilities
ROHMER, O	2011	Stereotype content of disability subgroups - Testing predictions of the fundamental dimensions of social judgment
STEWART, A	2011	Disability Discrimination by Association: A Case of the Double Yes?
VAREKAMP, I	2011	Effect of job maintenance training program for employees with chronic disease - a randomized controlled trial on self-efficacy, job satisfaction, and fatigue
VAREKAMP, I	2011	Empowering employees with chronic diseases: process evaluation of an intervention aimed at job retention
WANG, JL	2011	Does job strain interact with psychosocial factors outside of the workplace in relation to the risk of major depression? The Canadian National Population Health Survey
BARCLAY, LA	2012	Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities
BITENCOURT, RS	2012	Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry
BROERSEN, JPJ	2012	The identification of job opportunities for severely disabled sick-listed employees
CAMPOLIETI, M	2012	Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998-2006
COBLEY, DS	2012	Towards economic empowerment: segregation versus inclusion in the Kenyan context
GINSBERG, F	2012	Priming of disability and elderly stereotype in motor performance: similar or specific effects?
HOUTENVILLE, A	2012	People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality
JANS, LH	2012	Getting Hired: Successfully Employed People with Disabilities Offer Advice on Disclosure, Interviewing, and Job Search

LAMICHHANE, K	2012	Employment situation and life changes for people with disabilities: evidence from Nepal
LINDSAY, S	2012	Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities
MALO, MA	2012	Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity?
MARTINS, LB	2012	Ergonomics and the inclusion of disabled people in the Brazilian job market
PAGAN, R	2012	Transitions to part-time work at older ages: the case of people with disabilities in Europe
WIGGETT-BARNARD, C	2012	What facilitates the entry of persons with disabilities into South African companies?

Fuente: Elaboración propia.

La revisión de la literatura (Tabla 8) que abarca diferentes estudios y países, principalmente Estados Unidos, Inglaterra, India y otros países asiáticos nos indica tres puntos importantes:

El marco legal en todos los casos es insuficiente, los estudios de Smits (2004), Grover y Piggott (2005), Pope y Bambra (2005), Jarhag et al. (2009), que miden en general el grado de avance de las diferentes legislaciones implementadas en Estados Unidos, Reino Unido y Suecia, hallaron que no se erradicó el problema de inclusión en los centros laborales, indican que alrededor de la legislación debe implementarse programas de capacitación para las PCD, concientización e incentivos para los empresarios, mejor información acerca de infraestructura social y física para los empresarios y trabajar en función de derribar aún los prejuicios con relación al rendimiento de las PCD.

La revisión de la literatura también evidenció que los entornos sociales de los centros laborales no están preparados para compartir espacios con las PCD, Storey (2003), Varekamp et al. (2005), Pruett et al. (2008), Kulkarni y Lengnick-Hall (2011), demostraron problemas con los compañeros de trabajo de convivencia, actitudes de discriminación o exceso de bondad y dificultades de supervisión que impiden una apropiada adaptación de un PCD al trabajo asignado.

Asimismo, los estudios de Wilton y Schuer (2006), Wilton (2008), Leasher (2009), Bengisu y Balta (2010), Chan et al. (2010), Ali et al. (2011), Kaye (2011) y Houtenville y Kalargyrou (2012), con relación al empleador se identificaron, prejuicios, temores legales, de producción y comerciales, falta de un apropiado sistema de evaluación, sobrecostos, etc. Ideas que son generalmente infundadas y que de tener una adecuada información y capacitación podrían superarse, como lo evidencian los casos de éxito de Gerve y Kowal (2005), Pagan (2009a), Pagan (2009b), Scherbaum et al. (2005), Pearson et al. (2011), Bitencourt y Guimaraes (2012) y Broersen et al. (2012), quienes demostraron que una adecuada evaluación de personal, acompañados de sistemas de inclusión que implica una clasificación de labores y de PCD en las que se otorga un trabajo apropiado, asegura una buena adaptación y rendimiento del PCD y puede generar un buen clima laboral.

Otro aspecto que se distinguió es que actualmente es posible superar los factores de infraestructura con los avances de la Tecnología de la Información y la

Comunicación (Michailakis, 2001) y con nuevos modelos ergonómicos para espacios y muebles (Martins y Cabral, 2012).

2.4. FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

En función de los objetivos específicos, podemos enunciar las siguientes hipótesis:

- Hipótesis 1: Las empresas en Lima- Perú contratan menos personas con discapacidad de las que exige la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973).
- Hipótesis 2: El principal factor que impide a las empresas contratar más personas con discapacidad es la falta de información de los empleadores acerca de lo que necesitan sus empresas para ello.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación combinó herramientas de tipo cualitativo y cuantitativo, integrando el análisis de contenido narrativo de informantes sobre la inserción de PCD al mercado laboral, con herramientas cuantitativas, a través de encuestas descriptivas, que tienen la finalidad principal de mostrar la distribución de los fenómenos estudiados en una cierta población. El énfasis se pone en la variable dependiente en cuanto a la descripción de su distribución, secuencia o intensidades, a nivel de todo el colectivo de empresarios. Para esto, el estudio se desarrolló en cuatro momentos o etapas, descritas a continuación:

Etapas 1. Análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo. En una primera fase, se sistematizó y analizó documentación existente sobre estudios de inserción laboral de PCD en todos los países de Europa y América Latina. Asimismo, se revisó y procesó los datos del CONADIS (2011), poniendo énfasis en la caracterización de este grupo y en resultados desagregados según tipo de discapacidad. A partir de esta revisión y sistematización, se identificaron, en una primera aproximación, los

principales factores relevantes para el estudio y se establecieron las preguntas que orientaron el trabajo de campo.

Etapa 2. Trabajo de campo (levantamiento de datos cualitativos e integración cuantitativa). La recolección de la información se desarrolló en dos subetapas: una de corte cualitativo y la otra de corte cuantitativo. A continuación se describe cada una de ellas:

Análisis cualitativo: Se realizaron entrevistas en profundidad de corte semi-estructurado a empresarios o gerentes administrativos, relacionados con la empleabilidad de PCD insertadas en el ambiente laboral. Estas entrevistas se orientaron sobre la base de las preguntas guía que surgieron de la etapa de análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos con enfoque descriptivo.

Integración de instrumental cuantitativo al análisis cualitativo: En un segundo momento del levantamiento de los datos, se aplicó la triangulación de fuentes o recolección de información de diversa procedencia, lo que permitió reunir, en una estructura jerárquica, los factores más relevantes para la inserción de las PCD sensorial y/o física en el mercado laboral. A la vez, se aplicó una entrevista de corte estructurado que permitió identificar la prioridad de cada uno de estos factores, sobre la base del juicio de los informantes consultados.

Etapa 3: Análisis de resultados. Se realizó el análisis integrado de los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo, desde una mirada comprensiva, a la luz de lo relevado desde el análisis documental y de sistematización de datos secundarios cuantitativos, lo que permitió identificar los factores más relevantes y prioritarios para desarrollar el *Modelo de inserción de las PCD al mercado laboral*, objeto de esta tesis.

Etapa 4: Análisis conclusivo y propuesta del modelo. Finalmente, sobre la base de los resultados obtenidos, se llegó a las conclusiones centrales del estudio y se generó el *Modelo de inserción de las PCD al mercado laboral*.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño usado en la presente investigación es de tipo no experimental pues solo se observan los fenómenos en su contexto natural, para analizarlos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), estos estudios no hacen variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Asimismo, es de tipo transeccional, pues se centra en la recolección de datos en un momento específico y tiempo único, en los que se analiza el nivel o estado de las variables (Sánchez y Reyes, 1992).

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se determinó como universo de estudio a las 10,000 empresas que figuran en el ranking *Perú: The Top 10,000 Companies 2012* (Perú Top Publications, 2012), ordenadas de acuerdo con el monto anual de ventas.

3.3.1. Muestra

De acuerdo con Scharager y Armijo (2001), en una muestra probabilística todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y realizando la selección aleatoria de las unidades de análisis. Una de las más grandes ventajas de este tipo de muestreo es que permite realizar buenas estimaciones poblacionales y conocer el error estándar que se comete al hacerlas.

La muestra estuvo constituida por 192 empresas, tal como de detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Nivel de confianza	90%	1 - alfa=	0.95
		alfa=	0.05
Z=	1.96	1 - alfa/2=	0.98
N=	10,000		
p=	0.47		
q=	0.53		
e=	0.07		

$$n = \boxed{192}$$

De las cuales se eliminaron 4, debido a fallas en la recolección de los datos, quedando 188 empresas, tal como se puede observar en la Tabla 9.

Tabla 9

Distribución de la muestra según tipo de empresa

Empresa		
	N	%
Grandes	51	27,12
Medianas	25	13,30
Pequeñas	91	48,40
Muy pequeñas	21	11,18
n = 188 TOTAL 188 100%		

Fuente: Elaboración propia.

3.4. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las encuestas se realizaron entre agosto y diciembre de 2010. Mediante correo electrónico, se invitó a las empresas a participar en la encuesta, con un consentimiento informado adjunto a una carta personalizada, donde se comentaba los fines de la investigación.

El instrumento utilizado para medir esta variable fue una encuesta con la siguiente descripción técnica:

- Tipo de cuestionario: encuesta
- Forma de obtener la información: personal
- Tipo de muestreo: probabilístico.

Instrumento:

- Cuestionario estructurado con preguntas informativas abiertas y cerradas.
- Cuestionario estructurado con preguntas en escala comparativa y no comparativa
- Ámbito geográfico: Lima metropolitana
- Universo a investigar: gerentes/jefes de recursos humanos de empresas top del Perú ubicadas en Lima metropolitana.
- Informantes: empresarios, gerentes administrativos/jefes de recursos humanos.

- Unidad de análisis: una empresa del Perú.
- Unidad de muestreo: empresas top 10,000 del Perú de los sectores comercial, industrial y de servicios.
- Marco de muestreo: 10,000 empresas top del Perú ubicadas en Lima metropolitana.
- Tamaño de la muestra: 188 empresas.
- Distribución de la muestra: Grandes (51), Medianas (25), Pequeñas (91) y muy pequeñas (21).

Tipología establecida en el Perú, de las empresas de acuerdo al número de trabajadores y ventas anuales. Ministerio de la Producción (2011).

3.5. METODOLOGÍA DE LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

Para realizar esta tesis doctoral se han revisado distintas fuentes de información, que han permitido redactar el estado del arte, que es parte sustantiva de la misma.

Se ha realizado una búsqueda exhaustiva de información utilizando las bases de datos del Isi Web Knowledge, e-Libro, Wilson, Proquest, Ebsco, y publicaciones de organismos nacionales (OIT, OMS, Ministerio de Salud, CONADIS, etc.), relacionadas con el tema de estudio y que se encuentran en formato físico y/o digital, que permiten obtener una referencia sobre el tema de investigación.

Y en el caso del Perú se realizó la búsqueda en las de instituciones del Estado peruano y de organizaciones privadas como el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), el Consorcio de Investigación, Económica y Social (CIES); en el Repositorio Digital de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) y en la *Revista Médica Herediana* (RMH).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

a. Para obtener los siguientes datos, que identifiquen las oportunidades laborales de las PCD en el mundo laboral, se tomaron en cuenta algunos criterios que nos permitieron:

- Identificar los tipos de discapacidades que las empresas consideran que no impiden la contratación de PCD.
- Determinar si los gerentes están de acuerdo en contratar PCD en la empresa donde trabajan.
- Determinar qué motiva a las empresas a contratar PCD.
- Identificar si las PCD empleadas aportan a la empresa.
- Conocer si en las empresas que cuentan con PCD, estas se sienten aceptadas.
- Identificar la fuerza laboral que representan las PCD en el ambiente laboral.
- Determinar el grado de satisfacción que representan las PCD en su desempeño laboral.
- Determinar si conocen de los incentivos tributarios otorgados por el Estado para la empleabilidad de PCD.

Las entrevistas aportarán información que ayudo a identificar acciones formativas dirigidas a colectivos con especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral peruano, información que también nos permitió hacer prospección en este mercado para identificar puestos de trabajo y después realizar las colocaciones, propias del modelo, a través de los llamados “bolsones”, para facilitar a las PCD los aprendizajes que les permitan desarrollarse correctamente en el lugar de trabajo.

Las 188 empresas participantes representaron 86,883 trabajadores, de los cuales solo el 0.084% de su plana laboral eran PCD. Con respecto a la edad de la población ocupada, la mayor parte son personas jóvenes de entre 18 y 35 años, que representan el 65% del total de los encuestados.

La presencia de PCD fue mayor en las empresas pequeñas con un total de 91 trabajadores. De acuerdo con estadísticas del Ministerio de la Producción (2011), el 98.6% del total de empresas son micro y pequeñas, que proporcionan el 77% del empleo (incluyendo el autoempleo) y aportan el 42.1% del PBI del país, sin embargo, a pesar de estos datos el 70 % de las empresas en el Perú son informales.

A pesar de la distribución encontrada en la muestra, es importante señalar que las empresas grandes juegan un rol importante en el desempeño económico,

sin dejar de lado que el Estado debe cumplir un rol relevante para que las empresas aumenten su competitividad, brindando condiciones de infraestructura y apoyo en la formación de su capital humano con inclusión.

Es importante señalar que la mayoría de empresas entrevistadas señala que no existe un ecosistema para la empleabilidad de PCD, ya que no cuentan con perfiles para las labores que deben realizar por cada tipo de empresa.

Sin embargo, el estudio revela que las empresas que no cuentan con trabajadores con discapacidad tienen una postura favorable a su contratación. En ese sentido, Pallisera (2005) afirma que los resultados nos permiten valorar que la experiencia genera cambios positivos, sobre todo a nivel personal (expectativas personales, potenciación del proyecto de vida, mejora de competencias). Sin embargo, a pesar de que se aprecian mejoras en la dimensión social, el estudio plantea la necesidad de emprender acciones alternativas para potenciar la participación comunitaria de las personas implicadas en la investigación.

Como se puede apreciar en la Tabla 10, el número absoluto de PCD que están en planilla de las empresas grandes es relevante con respecto al potencial de colocación.

Tabla 10

PCD registradas en planilla por tipo de empresa

Empresa	N	%
Grandes	56	76,7
Medianas	9	12,3
Pequeñas	7	9,6
Muy pequeñas	1	1,4
n = 73 73		

Fuente: Elaboración propia.

Es importante resaltar que a pesar de que solo el 0,084% de trabajadores son PCD, la opinión de los empleadores en cuanto a su contratación es favorable.

Respecto al objetivo de determinar por tipo de empresa la distribución de la PCD para la inserción al mercado laboral, desde la visión de los actores relevantes en la materia los enfoques son diferentes.

Las empresas que más incorporan PCD en planilla son las grandes con 77%, por un lado, por las características y por otro, por su naturaleza, sin embargo, es una dificultad para ellas no contar con un sistema que permita su inserción laboral por tipo de perfiles, lo que no contribuye al cumplimiento de la Ley de inserción para PCD.

Asimismo, en una encuesta hecha a trabajadores con PCD de diferentes empresas, encontrados en la web peruana para discapacitados, el 91.3% fue contratado cuando ya tenía la discapacidad sensorial, física o motora; solo el 8.7% lo fue cuando aún no era discapacitado. Esto podría indicar que la mayoría de empresas en el Perú contrata a PCD adquirida (Instituto Nacional Estadística e Informática, INEI – CONADIS, 2012).

Se observó que la mayoría de PCD que trabajan en las distintas empresas, tienen discapacidad física y que mayormente trabajan en las áreas operativa y de atención al cliente. También se observa que los sectores servicios y comercial son los que más emplean a PCD en estas áreas y que el sector industrial las emplea menos y mayormente en el área operativa.

Ello demuestra falta de coherencia en sus respuestas, pues si bien manifiestan una actitud positiva hacia esta ley, no contratan PCD ni hacen algo para incorporarlas en sus empresas. Esto probablemente se debe a que no existe un modelo integral que evalúe las capacidades y establezca perfiles que permitan que las empresas contraten y coloquen PCD en puestos de acuerdo a esta evaluación.

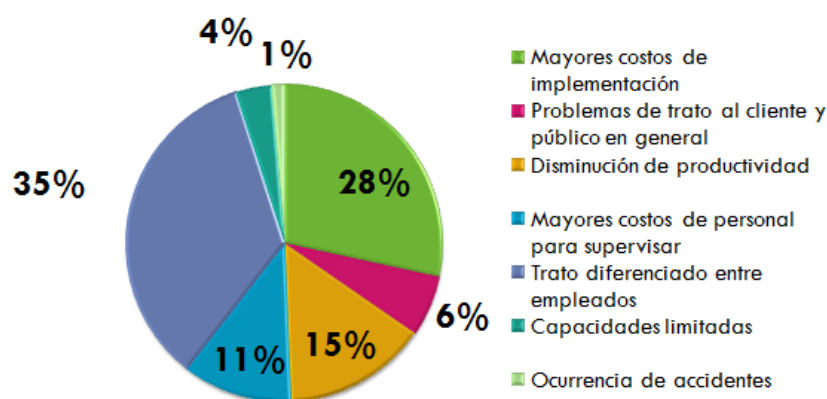
Ante la pregunta “¿Aplica la ley vigente para la contratación de gente discapacitada?”, del total de empresas encuestadas, el 90% de los entrevistados

que sí aplican la ley manifiesta estar "Totalmente de acuerdo" o "De acuerdo" en contratar PCD.

Por otro lado, de las empresas que en esos momentos no contaban con PCD, la mayoría de empresas del sector comercio señaló que su principal desventaja era el trato diferenciado entre empleados y, en segundo lugar, la inversión en nuevas implementaciones. Esto lo corroboran Storey (2003), Scherbaum et al. (2005), Wilton y Schurey (2006) cuando hacen referencia a la mejor manera en que los compañeros de trabajo pueden facilitar la convivencia laboral de las PCD, pues son ellos los que permitirán su óptima inclusión laboral.

Figura 7

Desventajas de contratar PCD



Fuente: Elaboración propia.

De las empresas que cuentan con PCD, la mayoría respondió que su contratación presenta desventajas para la empresa, siendo las principales el

mayor costo de implementación, el trato diferenciado entre empleados, y los problemas de trato al cliente y al público en general.

De las empresas que no cuentan con PCD, la mayoría respondió que su contratación presenta desventajas para la empresa, siendo las principales el trato diferenciado entre empleados, el mayor costo de implementación y la disminución de productividad.

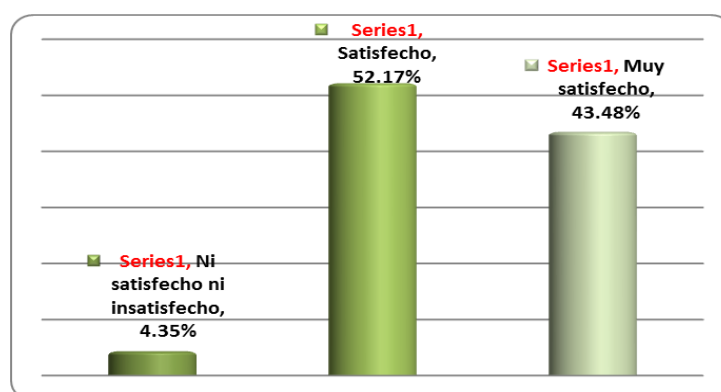
Las empresas de la muestra señalaron como principales ventajas de la contratación de PCD, la “imagen y responsabilidad social”, “abrir la mente al resto de trabajadores”, “hacer más consciente al público o clientes” y clima organizacional.

En segundo lugar está “hacer más consciente al público o clientes “imagen y responsabilidad social” y “abrirle la mente al resto de trabajadores”.

El tercer lugar se distribuye de la siguiente manera: “clima organizacional”, “imagen y responsabilidad social”, y “abrirle la mente al resto de trabajadores” y “hacer más consciente al público o clientes”.

Existen empresas que a pesar de no contar con PCD, sí tienen convenios para poder contratarlos. Es decir, en algún momento contrataron PCD o están adecuando su contratación.

De las que sí cuentan con PCD, solo trece empresas han firmado un convenio. Es decir, las diez restantes tienen PCD que se presentaron sin que estas empresas conocieran previamente su estado o sin haberlas solicitado expresamente. Esto es positivo ya que demuestra que tuvieron el mismo trato que cualquier persona en general. Pero no se estaría cumpliendo con la ley, ya que no es muy seguida la afluencia de PCD a las convocatorias o reclutamientos.

Figura 8**Nivel de satisfacción laboral de las empresas que contrataron PCD**

Fuente: Elaboración propia.

De las 23 empresas que tienen PCD laborando, 21 afirman no tener problemas con su trabajo y además están de acuerdo con su presencia en la plana laboral. Las razones dadas son que fomenta la inclusión social y que además las PCD cumplen con los perfiles buscados para los puestos o trabajos que realizan.

Los resultados obtenidos al realizar la encuesta permiten concluir que las PCD presentes en estas empresas tienen una buena relación con el personal en general, ya que sus compañeros las integran y tratan como iguales.

Solo se presentó un caso en el sector servicios que dijo que la relación no era buena. De esto se puede inferir que estas personas no causan ningún inconveniente en el clima laboral, aunque sus empleadores afirmaron que la principal desventaja de su contratación es el trato diferenciado que se les debe dar.

Es decir, si bien no causan problemas con el resto del personal, sí se necesita de herramientas o normas diferentes para su desempeño dentro de la empresa.

La accesibilidad de la infraestructura por parte de las empresas es muy importante para facilitar la inserción laboral de PCD. Pero muchas veces la inclusión de este requisito en el proceso de su selección genera una barrera para su acceso a un trabajo, pues las empresas consideran que adecuar su infraestructura les generará gastos extras.

En ese sentido, existe un marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la

sociedad, mediante la publicación del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, publicado el 22 de noviembre de 2013.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en tanto al pago del impuesto a la renta, los cuales constituirán un crédito contra el pago de la misma (artículo 47 y 50 de la Ley 29973). Esta deducción se reflejaría sobre las remuneraciones que se paguen a PCD, así como por los gastos ocasionados en ajustes razonables en el lugar de trabajo a causa de la implementación que necesitan para desarrollar sus labores.

b) En la segunda etapa del estudio, se efectuó el levantamiento de los datos cualitativos, en dos momentos del trabajo de campo.

Para el primero, la recolección de información se realizó mediante entrevistas en profundidad, efectuadas a siete informantes clave, representantes de los siguientes ámbitos: empresa, Estado, sociedad civil, academia, tal como se puede observar en la Tabla 11.

Tabla 11

Matriz de informantes

Actores	Cantidad de informantes clave	
	Primer momento	Segundo momento
Empresarios/gerentes	2	2
Profesionales	1	1
PCD	2	1
Funcionario	2	1
Total	7	5

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del ámbito de la sociedad civil se consideró a tres entrevistados, dos de ellos pertenecientes a empresas grandes que trabajan en la inclusión laboral de PCD en cualquiera de sus tipos, y el tercero relacionado con el sector académico, a través de una asociación de empresas-academia, donde también realizan acciones para la inserción laboral de las PCD. La finalidad de las entrevistas fue recoger un conjunto de percepciones acerca de la problemática y realizar una primera aproximación hacia los factores que inciden en la inserción y mantención de las PCD en el mercado laboral.

En el segundo momento del trabajo de campo, se consideraron cinco de los siete informantes que participaron de la etapa previa. También se siguió manteniendo los ámbitos de representación señalados (Tabla 12).

Tabla 12

Distribución de entrevistas individuales

Área de trabajo	Criterio de elegibilidad
Empresarios SNI	Vinculación al sector empresarial con experiencia en la inclusión de PCD.
Psicólogos	Experiencia en investigación en materia de discapacidad y trabajo
Funcionarios	Vinculación a la toma de decisiones sobre políticas públicas de discapacidad en el ámbito de inserción y mantenimiento en el mercado laboral.
PCD	Pertencientes al CONADIS; trabajan en el área de investigación de inclusión laboral.

Fuente: Elaboración propia.

En esta parte, se identificaron los factores relevantes para la construcción de un modelo, dentro de una estructura sistémica, la cual fue validada como representativa por los cuatro informantes que participaron de esta etapa del trabajo de campo y que fueron incorporados al mismo a través de los bolsones laborales.

En este contexto, una vez validadas la estructura y la conceptualización de sus elementos, se aplicó la metodología sistémica para la composición y estructura del Modelo, mediante una entrevista de corte estructurado. Con los resultados de esta entrevista, se obtuvieron las ponderaciones globales y locales de cada uno de los factores identificados como prioritarios por los informantes, los

cuales, a través de medias geométricas, permitieron generar la estructura jerárquica final de esta investigación.

c) **La tercera etapa consistió en el procesamiento y análisis de los hallazgos obtenidos en el trabajo de campo realizado**, tanto en el primer momento del levantamiento de los datos cualitativos como en la integración cuantitativa, a la luz de los elementos recogidos desde la etapa de análisis documental y de sistematización de datos cuantitativos obtenidos del análisis del CONADIS.

d) **En la cuarta y última etapa se elaboraron las conclusiones centrales del estudio y se diseñó un conjunto de propuestas del modelo de inclusión de PCD para el caso peruano**, que apuntasen a la inserción y sostenibilidad de las PCD intelectual en el mercado laboral.

4.1.1 Resultados del Trabajo de Campo

El foco central de esta investigación, busca poner en relieve los factores reconocidos como prioritarios para el ejercicio del derecho al trabajo, de las PCD intelectual, a través de un modelo de inserción laboral para el caso peruano.

Dentro de este marco, más adelante se presentan las preguntas que orientaron el levantamiento de los datos durante el trabajo de campo.

Tabla 13

Matriz de entrevista semiestructurada

Objetivo general	Objetivos específicos	Preguntas orientadoras
Proponer un modelo de Inserción laboral en el mercado peruano para PCD sensorial y/o física.	Identificar las oportunidades laborales para las PCD sensorial y/o física, que se encuentren en edad de trabajar.	¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de la contratación en materia de inserción en el mercado laboral de las PCD sensorial y/o física?
	Determinar los factores prioritarios para la inserción en el mercado laboral, desde la visión de los actores relevantes en la materia.	¿Cuáles son los factores que se reconocen como prioritarios para la inserción de las PCD en el mercado laboral peruano?
	Elaborar recomendaciones para las políticas públicas de inserción laboral de PCD, desde la revisión realizada.	¿Cuáles son los elementos que deben suponer las políticas públicas de inserción laboral de las PCD que permitan mejorar su eficiencia y resolver las debilidades?

Fuente: Elaboración propia.

e) Fortalezas y debilidades de la contratación en materia de inserción en el mercado laboral de las PCD sensorial y/o física.

Para los entrevistados, las opiniones con respecto a las fortalezas encontradas respecto a la inclusión en el mercado laboral coinciden al señalar que en el sector empresarial se aprecia una apertura por parte de algunas empresas hacia la inclusión laboral de las PCD; sin embargo, no han encontrado los mecanismos para su ubicación. A pesar de ello, se indica que aún falta por avanzar en materia de inclusión laboral, debido a que esto sería reconocido como un proceso que

implica un cambio cultural, fortalecido por las políticas públicas que orientan el ejercicio.

... es un tema transversal que no se ha instalado en la cultura peruana; por un lado, no identifica competencias de estos profesionales o empleados; y por otro, no identifica la procedencia de la persona, si es del campo o de la ciudad... Sin embargo, existe una ley que obliga a las empresas a incluirlos, aun cuando no existen mecanismos para su inserción. Entonces, esos temas hoy día son ineludibles y le corresponde al Estado y a la entidad representante (CONADIS) velar por este sector.

Empresario de la Sociedad Nacional de Industria

Yo creo que, a pesar que existe una magnífica intención por parte de los empresarios para incluir a las PCD, hay muchísimas falencias. No existe un centro ocupacional, ni información respecto a este grupo vulnerable. Necesitamos un buen sistema que incorpore a las PCD al mundo del trabajo.

Empresario de la Sociedad Nacional de Industria

Además, a partir de lo señalado por algunos entrevistados del sector empresarial, desde el punto de vista del profesional se aprecia que una de las razones para la falta de aceptación de este tipo de apertura empresarial sería que las empresas nacionales desconocen los mecanismos para su inserción, así como las ventajas y beneficios de su contratación.

Yo creo que existen avances, pero estos no han sido significativos. *Per sé*, el tema laboral para PCD está relegado porque, probablemente, se necesita apoyo político, así como legal. Sin embargo, como profesional y académico, estoy en contra de las leyes que obligan a las empresas a incorporar a este grupo de personas, sin la mayor

socialización, evaluación y capacitación para ello, a su estructura de trabajo, así como a la cultura de la empresa.

Psicólogo del Trabajo

Sin embargo, el entrevistado, PCD que labora en el CONADIS, señala entre otros aspectos que al interior de las empresas no se conoce las ventajas o incentivos de abrir las puertas a la inclusión; muy por el contrario, depende de la voluntad del empresario el contratar o no a una PCD.

Conseguir un empleo es casi titánico. Y cuando se halla, este no se amolda a las condiciones que uno tiene; menos es evaluado por sus capacidades. Me ha tocado rogar por un trabajo digno y la respuesta ha sido: “Disculpa, pero solo tenemos trabajo para normales”. Sentirse discriminado es común; sin embargo, eso no nos amilana y buscamos trabajo como ambulantes. Es importante hacer un diagnóstico real y comprometer a las empresas públicas y privadas a que incluyan dentro de su planeamiento el contrato de PCD y vean las ventajas de su labor.

Personal del CONADIS

4.1.2 Sobre la situación de inclusión de las PCD al mercado laboral

El Perú ha implementado políticas con la finalidad de cerrar las brechas de oportunidades para PCD y desde 1999 cuenta con la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 27050), modificada por la Ley 281649 y la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973), las que otorgan algunos beneficios a las empresas que contraten a PCD.

Al igual que a la comunidad internacional, al Perú le interesa que estas personas logren su plena integración a la sociedad y mejoren su calidad de vida; su inserción en el mercado laboral cumple un importante papel para evitar que vivan en la mendicidad o dependan de la caridad de otros.

Un síntoma que confirma este interés es que el Perú haya firmado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se compromete con otros países a la eliminación de cualquier obstáculo que impida que las PCD formen parte de la sociedad, aunque muchos no ponen este compromiso en práctica. Esto se demuestra en la discriminación que existe hacia este sector de la población en los centros públicos y privados. Un ejemplo de lo dicho es que son muy pocas las empresas que poseen políticas de contratación de PCD y las que cuentan con ellas no han implantado los beneficios y requerimientos del caso, como la infraestructura adecuada en los centros laborales. Esto muchas veces se debe a que no se conoce mucho al respecto de estos convenios y los beneficios que conllevan.

En nuestra sociedad se han establecido una serie de normas a favor de la protección de determinados grupos como las PCD, que forman parte del proceso de inclusión que se está dando a su favor en los últimos años en el mundo. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Banco Mundial (BM), el número de PCD va en aumento y en su Informe del 4 de junio del 2011 señalan que alrededor de mil millones de personas tienen problemas de discapacidad, lo que representa alrededor del 15% del total de la población mundial.

En el caso del Perú, la última Encuesta Nacional aplicada en el 2012 por el INEI revela que el 5.2% de la población peruana padece alguna discapacidad (Instituto Nacional Estadística e Informática, INEI – CONADIS, 2012), donde no solamente se concentra el mayor número de empresas sino que además se instalan las PCD en busca de oportunidades laborales. Sin embargo, el Perú no se ha caracterizado por medir las estadísticas de las PCD de una manera adecuada, ni mucho menos, consistente.

Por otro lado, las preferencias del mercado laboral para PCD son las siguientes:

- La mayoría de empleadores (el 49%) recomendaría la contratación de personas con discapacidad física (motriz o destreza) porque opinan que son las que mejor se adaptarían al ambiente laboral de las empresas.
- Luego de las PCD física la preferencia es por PCD con discapacidades de habla (23%), de audición (14%), visual (9%) e intelectual (5%).
- La única discapacidad en la que todos los empleadores coinciden en no verle posibilidades o interés para la adaptación laboral, es la que tiene que ver con desórdenes psiquiátricos o de conducta, por el riesgo que representa.

El último informe de la OMS refuerza estos datos, ya que muestra que 1 millón de peruanos son PCD y que de ellos aproximadamente 1/5 millón residen en Lima metropolitana.

El mayor porcentaje de PCD de la muestra reside en los conos de Lima, lo que se puede interpretar como una limitante adicional, pues esto exige garantizar las condiciones necesarias para su desplazamiento a sus centros de trabajo, sin olvidar lo que esto cuesta en Lima y que la mayoría de las empresas se ubica en la zona central de la ciudad.

La ciudad de Lima aún no cuenta con un sistema de transporte adecuado a las necesidades de desplazamiento de las PCD. Existen buenas iniciativas para que sistemas de transporte como el Metro de Lima o el Metropolitano, que representan una mejora global, se adecuen a las necesidades especiales de las PCD, como ocurre actualmente en Medellín, Colombia.

La relación de las PCD con la pobreza es muy estrecha. Propoli (2008) identificó que las zonas populosas de Lima albergan al 54% de las PCD que viven en la capital, lo que incrementa sus problemas, pues las pone en condiciones más desfavorables para su desarrollo y acceso a oportunidades.

Con respecto a la situación laboral de las PCD en Lima Metropolitana, 300 mil pertenecen a la población económicamente activa (PEA), de las que solo 200

mil se encuentran ocupadas, según datos del año 2010 proporcionados por el CONADIS Instituto Nacional Estadística e Informática, INEI – CONADIS (2012) .

También es importante saber que hay empresas dispuestas a contratar a PCD. La Tabla 14 muestra el número de ellas, según su tamaño, que contrataron PCD, de acuerdo con estudio realizado por Padilla y Pait (2011).

Tabla 14

Empresas que han contratado PCD

Tipo de Empresa	Nº de Empresas	Nº de PCD Colocadas	%
Grande	12	14	8
Mediana	11	45	25
Pequeña	16	74	42
Micro	23	41	24
Otras	2	2	2
Total	64	176	100

Fuente: Padilla y Pait (2011).

Por otro lado, se debe destacar la creación de asociaciones de PCD, de las que en el Perú actualmente existen 337, que les brinda asesoría y ayuda, sin distinción por el tipo de su discapacidad. Estas asociaciones sirven a las empresas como base de datos de las PCD.

Las empresas buscan cada vez más la especialización de sus empleados y requieren competencias específicas que contribuyan al logro de sus objetivos. Esto tiene que ver mucho con el nivel académico de las PCD. Padilla y Pait (2011) muestra que su nivel educativo es bajo y que el máximo que alcanzan es el de educación secundaria completa. En la muestra que hemos seleccionado, el 30%

de los encuestados concluyó estudios superiores no universitarios o universitarios, que son precisamente quienes buscan insertarse en el mercado laboral.

Tabla 15

Nivel educativo de PCD registradas

Nivel Educativo	Completa	Incompleta	Total	%
Superior Universitario	133	115	248	13
Superior No Universitario	292	146	438	22
Secundaria	627	268	895	45
Primaria	124	132	256	13
Sin Nivel			132	7
Total			1,969	100

Fuente: Padilla y Pait (2011).

Esto no quiere decir que el resto de PCD no quiera trabajar, sino que está menos preparada, ya sea por dificultades económicas para seguir estudios o porque la infraestructura de las escuelas no es la idónea. Las PCD relacionan el no haber culminado sus estudios con la discapacidad que padecen, lo que afecta su autoestima y perjudica su empleabilidad.

Del estudio de Padilla y Pait (2011) se desprende que el 44% responde que no culminaron sus estudios debido a problemas económicos y que solo el 25% relaciona su falta de empleo con su discapacidad y con el hecho de no haber terminado sus estudios.

Sobre esta data se soporta el nuevo modelo que permite la inclusión de las PCD a un trabajo digno, con los mismos beneficios que las PSD.

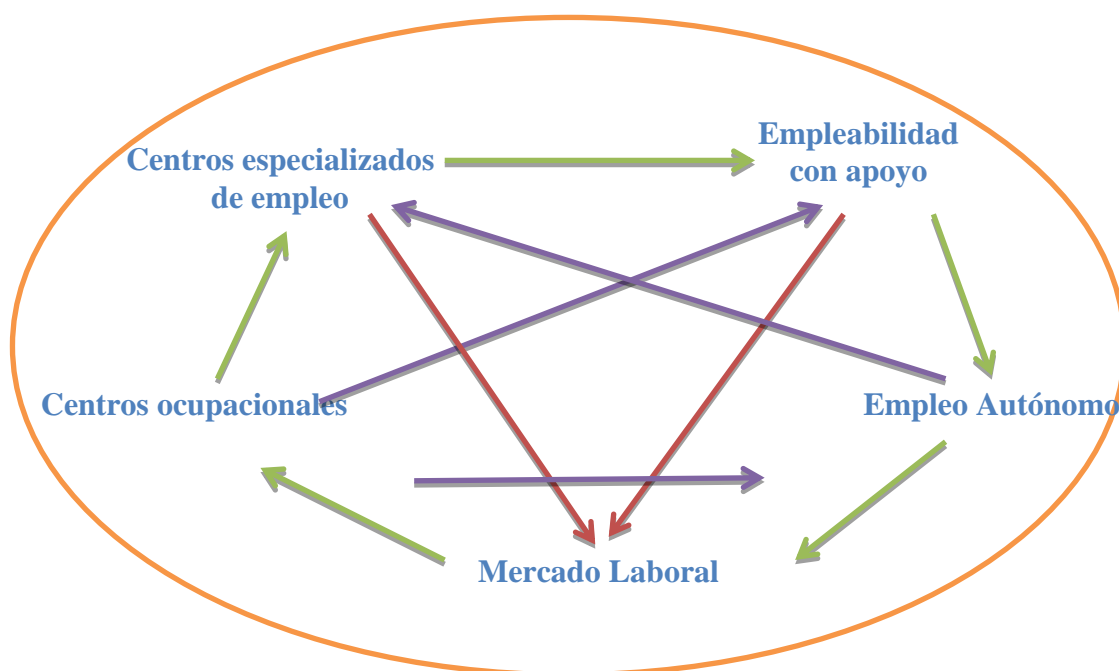
En primer lugar se encuentra con el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (véase la Figura 9), en la que podemos disponer de diferentes alternativas y pasos para llegar al mismo, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria et al. (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010b).

Figura 9

Alternativas en el proceso de integración laboral

Necesidad de formación

Monitoreo-evaluación-supervisión



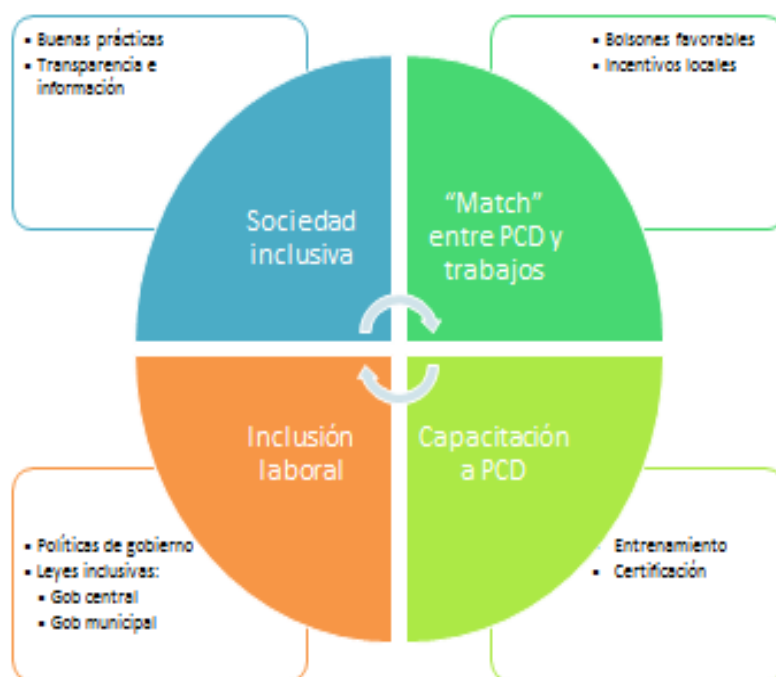
Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar se presenta el Modelo, producto de la data y alternativas en el proceso de integración laboral, así como los resultados de la inclusión de las PCD en el mundo laboral.

Figura 10

Modelo propuesto para la inclusión de PCD al mundo laboral

Modelo de inclusión



Fuente: Elaboración propia.

4.2. DESARROLLO DEL MODELO PROPUESTO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS PCD AL MERCADO LABORAL PERUANO

Desde el análisis del investigador, esta propuesta parte de las iniciativas del gobierno a través de las políticas públicas y de la relación estado-sociedad. En este contexto, es fundamental tener un mapa o diagnóstico de las PCD. Como todo proceso, pasa por el cambio de la sociedad, fundamentalmente a través de la educación, en áreas como políticas ciudadanas, democracia y participación, sin las cuales la integración laboral de las PCD no sería posible.

El resultado de este proceso sería un *nuevo tipo de ciudadano*, contemplando la empleabilidad de las PCD en un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad.

En este contexto, los perfiles de las PCD, fruto del trabajo arduo del CONADIS, serían un factor clave para la empleabilidad y formación. Esto implicaría la existencia de nuevas formas de incentivos para realizar más contratos indefinidos y para generar más puestos de trabajo estables, asociados al incremento del PBI.

4.2.1. Explicación del Modelo de Inclusión Laboral para las PCD

La inclusión laboral de las PCD se fundamenta en las políticas públicas, así como en las relaciones Estado-sociedad. En este contexto, el Perú se acogió a la

protección de los derechos de PCD en un amplio espectro de leyes internas y políticas públicas. Así se crea el CONADIS, ente encargado de formular políticas públicas sobre este asunto en materia de discapacidad. Sin embargo, los avances son lentos y el único avance significativo es el normativo, que además requiere revisar otras leyes y políticas que podrían impedir que PCD, especialmente de tipo intelectual o psicosocial, ejerzan derechos fundamentales como el de votar.

Este modelo se basa en un fuerte componente de *políticas públicas* para incluir en el ámbito laboral a las PCD, que mejoraría las relaciones Estado-sociedad, creando un nuevo tipo de ciudadano que mire a estas personas con iguales oportunidades.

El modelo contempla el análisis de la política global impulsada por organizaciones supraestatales como la ONU, UNESCO, OIT, OEA, UE, entre otras.

Esta primera etapa, que se sostiene en políticas públicas para la inclusión de PCD en el ámbito laboral, da un salto cualitativo para instaurar una *sociedad inclusiva*. Este concepto permite incluir el acceso generalizado a la información y al conocimiento, cuando la movilidad entre los habitantes de unos y otros países se facilita por medios de transporte cada vez más sofisticados y al alcance de la mayoría. Sin embargo, los avances tecnológicos, especialmente relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han acelerado los

modelos sociales y de convivencia, relacionados con las diferentes formas de vida y costumbres.

Es importante mencionar que estos avances tecnológicos también se deberían incluir para este grupo vulnerable, sobre la base de sus derechos inherentes de ciudadanos y en consecuencia de su participación en las actividades del Estado, tal como lo recomienda el *Informe Mundial sobre la Discapacidad* (OMS, 2011), cuando describe los grandes obstáculos:

1. Políticas y normas insuficientes.
2. Actitudes negativas.
3. Prestación insuficiente de servicios.
4. Problemas con la prestación de servicios.
5. Financiamiento insuficiente.
6. Falta de accesibilidad.
7. Falta de consulta y participación.
8. Falta de datos de pruebas.

En general, las PCD no cuentan con una ruta de acceso clara a programas y proyectos públicos de promoción, prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades en comparación con los demás miembros de la sociedad.

El paso al tercer nivel, de instaurar una sociedad inclusiva sobre la base de políticas públicas a corto y mediano plazo, crea un *nuevo tipo de ciudadano*, creando oportunidades sobre la base de los bolsones favorables para las PCD.

Estos bolsones se determinan a partir del análisis de los espacios laborales existentes en las empresas, una vez analizadas, cuyas áreas no requieren de competencias físicas, sino de competencias manuales, operativas y de servicios que pueden ser ocupadas, por un personal con perfiles y competencias seleccionadas para estas áreas.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las PCD encuentran importantes barreras para, en igualdad de condiciones, aportar a la sociedad y a su propio desarrollo, pues muchas de ellas vulneran sus derechos humanos. En este escenario, el Estado tiene la responsabilidad de procurar que este grupo vulnerable, sus familias y sus cuidadores tengan las oportunidades necesarias para su inclusión social dentro de los beneficios del desarrollo, a partir del modelo propuesto, privilegiando acciones afirmativas adecuadas a las demandas de este grupo poblacional, a través de la aplicación de una política pública, así como de las condiciones para este ejercicio.

Este nivel exige, asimismo, un diagnóstico real de esta población. Pero desde los años 1990 el Perú solo tiene aproximaciones que recogen CONADIS, *PerúInforma* y los censos poblacionales, de los cuales este último registra el 10% (INEI, 2006). Por su parte, Francke y Cordero (2005) identifican que en el Perú la

población de PCD suma entre el 13% y el 18% de la población total, sin embargo, no existen datos precisos.

Una vez identificada la población real, se desarrollaría un programa para evaluar las capacidades y determinar un perfil por tipo de competencias. Luego debería seguir un proceso de capacitación, que certificaría a las PCD para insertarlas en el ambiente laboral, ganando un mismo sueldo que las PSD.

Finalmente, este proceso termina valorando el capital de recursos humanos en términos de costo/productividad/beneficio generado al empleador, el mismo que se sometería a una retroalimentación de su valor en el mercado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1 CONCLUSIONES

Las principales empresas de Lima metropolitana solamente tienen un 0.084% de PCD trabajando en sus planillas; casi 35 veces menos de lo que manda la ley, lo que confirma la primera hipótesis establecida para este estudio. Como vimos en la revisión de la literatura en los estudios de Smits (2004), Grover y Piggott (2005), Pope y Bambra (2005), Jarhag et al. (2009), se establece que el Estado debe desarrollar un plan que incluya a los empleadores con capacitaciones e incentivos porque solo dar el marco legal es insuficiente.

Considerando que a partir del primero de enero del 2015, las empresas privadas estarán obligadas a contratar el 3% de PCD y las empresas públicas el 5%, se considera que es posible probar el modelo de empleabilidad que propuesto, en que se contemplan diferentes factores que logren una adecuada inclusión laboral de PCD.

Este estudio también evidenció la poca información y buenas prácticas que tienen los empleadores en Lima Metropolitana, que a pesar que indican

que estarían de acuerdo con contratar PCD y que disponen de un determinado número de puestos de trabajo que ha previsto para este grupo, encuentran las siguientes dificultades:

La cantidad de puestos de trabajo disponibles para las PCD sensorial y/o física es insuficiente y el tipo de apertura generada no responde al cambio cultural que se espera para lograr una real inclusión social, sino más bien a una visión de tipo asistencialista o de beneficencia.

El estado no apoya a la empresa para crear un mecanismo que permita la inclusión de las PCD al mercado laboral, debido a que no se conoce la cantidad ni el perfil de esta población.

Lo que confirma nuestra segunda hipótesis que indica que los empleadores les falta información de las necesidades de sus empresas para contratar PCD, dado que los quieren contratar pero no encuentran los mecanismos adecuados.

Esto mismo se identificó en la revisión de la literatura en la que múltiples estudios en los que los empleadores tienen dificultades para desarrollar adecuados sistemas de evaluación del personal, lo que conlleva a una inadecuada inserción laboral como el de Wilton (2008), Leasher et al. (2009), Ali et al. (2011) y Houtenville (2012) y en otros casos la necesidad de generar una adecuada cultura organización inclusiva para PCD como lo evidencian Storey (2003), Varekamp (2005), Wilton (2006), Pruett (2008), Kulkarni (2011) .

Otros estudios identificaron la necesidad de incentivos del Estado para con los empresarios (Ali, 2011), (Kaye, 2011) y (Houtenville, 2012).

Estas conclusiones vuelven a corroborar la necesidad de probar el modelo empleabilidad propuesto que involucra las normas internacionales y relaciona el Estado y sociedad.

No existen estudios importantes acerca del número de puestos de trabajos requeridos para este grupo vulnerable, por lo que en la mayoría de los casos las empresas solo contrarán PCD con el fin de cumplir con la Ley.

El resultado del análisis de la política pública se enfoca en los derechos que se deben incorporar a través de los mecanismos respectivos, con el objetivo de asegurar que las PCD respondan a las necesidades laborales de las empresas, para exigir el ejercicio o el resguardo de estos derechos, si han sido afectados.

Globalmente, desde las condiciones formales existentes, se puede indicar que existe mayor cantidad de factores que obstaculizan la inserción laboral de las PCD sensorial y/o física en comparación con aquellos que la favorecerían. Asimismo, los aspectos positivos que contribuyen en cierta medida a la inclusión de las PCD al mercado laboral, presentan obstáculos debido a la falta de incentivos y difusión, además de una verdadera intención de dar oportunidades laborales y contribuir con una vida autónoma para las personas menos favorecidas de la sociedad.

Desde la percepción de los actores, las conductas y comportamientos presentes en la sociedad determinan que las conductas que inciden principalmente en la inserción laboral de las PCD sensorial y/o física están en concordancia con lo encontrado en el análisis de los resultados del trabajo de campo, que provienen del núcleo familiar, el sector empresarial (empresarios y trabajadores), las propias PCD y las organizaciones que se vinculan a ellas.

Las PCD sensorial y/o física experimentan procesos de adaptación, que les permiten desarrollar habilidades sociales y laborales que son relevantes para su posterior formación e inserción laboral en cualquier puesto de trabajo.

En general, las PCD se caracterizan por poseer niveles bajos de formación y calificación, por lo que su autoestima es baja en relación con la de las personas que no presentan problemas o discapacidades.

En síntesis, la mayor debilidad en los procesos de habilitación y formación de las PCD sensorial y/o física, es la falta de un servicio de transición entre la salida de la etapa educativa y la inclusión al mundo laboral.

Finalmente, se debe tomar conciencia sobre el costo que significa en términos económicos la exclusión de las PCD. Es importante relacionar las políticas de discapacidad con las metas de desarrollo del milenio. Asimismo, es importante incorporar metodologías participativas y de consulta en todas las fases del proceso de planificación para la inserción laboral de las PCD.

5.2 POSIBILIDADES

La generación de oportunidades de empleo para las PCD es una función de la oferta y la demanda; así de simple. Por el lado de la demanda, hemos podido comprobar en este estudio que los empresarios en el país sí están dispuestos a contratar PCD para puestos estándar que necesitan cubrir. Es más, en los últimos años se nota un incremento de la sensibilidad pública en favor de su inclusión y el gobierno central está impulsándola con medidas como la Ley General de la Persona con Discapacidad, promulgada en diciembre de 2012.

La abundante información analizada muestra que las PCD tienen significativamente menos oportunidades laborales que las PSD, y cuando obtienen el trabajo, su remuneración es menor.

Por el lado de la oferta, sin embargo, el reto es mayor, ya que una vez que las empresas están dispuestas a contratar PCD, no tienen un lugar confiable donde hacer la búsqueda. Las PCD muchas veces están sin esperanza o deprimidas debido a que constantemente se les han cerrado puertas; no están dispuestas a competir por un puesto de trabajo porque piensan que lo van a perder por su condición. La discapacidad y la poca preparación marchan en paralelo, así como la discapacidad y la pobreza, generando un círculo vicioso difícil de romper.

La principal conclusión de este estudio es la necesidad de diseñar y fomentar empresas especializadas en búsqueda de talento, focalizadas exclusivamente en PCD, empresas que en sus procesos incluyan capacitación básica en marketing personal, autoestima y motivación, además de herramientas de comunicación y tecnologías de información.

5.3 LIMITACIONES

La falta de información oficial de calidad y la falta de estudios nacionales y extranjeros de este tipo ha dificultado el desarrollo de este trabajo; hay relativamente poca investigación acerca de la discapacidad y la inclusión laboral. Gran parte de los trabajos que se han revisado para la elaboración de esta tesis procede de países con realidades diferentes a la del Perú.

Con la finalidad de hacer un diagnóstico lo más cercano posible a la realidad, hemos incluido, además de información con rigor científico, información de autores empíricos, personas e instituciones involucradas en la problemática de la discapacidad en la práctica.

La aplicación del cuestionario a las empresas tuvo limitantes en el tiempo de respuesta por parte de éstas, lo que hizo largo y costoso el proceso.

Otra limitación vino del carácter novedoso de la investigación, que impidió realizar comparaciones con otras experiencias similares. Es por ello que esta tesis es un trabajo que aporta a un tema como la inserción de las PCD

en el mercado laboral y busca encontrar una solución a este tema, que es muy importante e impactante para la sociedad en su conjunto.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

6.1. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

A los investigadores junior se les recomienda desarrollar estudios que tomen como punto de partida esta tesis y profundicen en el análisis de los factores positivos y negativos del trabajo de las PCD en las empresas, así como su productividad y rentabilidad. Dichos estudios, a su vez, servirán de base para otros estudios que permitan diseñar proyectos de inclusión masiva.

Cada estado debería analizar, dentro de sus políticas públicas, un programa integral de inserción laboral de las PCD y no promulgar leyes que obligan a contratar PCD, sin tener un diagnóstico de cuántas son y qué perfiles poseen.

La verdadera solución pasa por la sensibilización de toda la población y sus instituciones acerca de la importancia de permitir la autonomía de todos los ciudadanos de la nación, tengan las limitaciones que tengan.

6.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS Y GUÍAS PARA LA ACCIÓN

Proponemos continuar la investigación acerca de la discapacidad y la inclusión laboral, mediante la realización de trabajos de carácter nacional y departamental que busquen el beneficio de todos los sectores, en particular, de las PCD y los empleadores.

Es recomendable realizar estudios psicográficos de personas con distintos tipos de discapacidades, estudios de infraestructura necesaria en el transporte público y en los centros de trabajo, estudios de productividad laboral de personas con diversas discapacidades, estudios de habilidades y conocimientos básicos para el empleo y estudios macroeconómicos que permitan identificar “bolsones” de oportunidades laborales para PCD.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D. & Robinson, J. A. (2012). *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. España: Ed. Deustuo S.A.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. doi: 10.1007/s10926-010-9266-0
- Baldwin, M. & Johnson, W. G. (2000). Labor market discrimination against men with disabilities in the year of the ADA. *Southern Economic Journal*, 66 (3), 548-566.
- Banco Mundial. (2014). Población, total. Recuperado en febrero 2015, desde: <http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL>
- Barclay, L. A., Markel, K. S. & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346. doi: 10.1108/02683941211220153
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527-545. doi:10.1177/0950017005055669
- Benavides, F. G., Duran, X., Martinez, J. M., Jodar, P., Boix, P. & Amable, M. (2010). Incidence of permanent disability in a cohort of social security-affiliated workers 2004-2007. *Gaceta Sanitaria*, 24(5), 385-390. doi: 10.1016/j.gaceta.2010.06.003
- Bengisu, M. & Balta, S. (2010). Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*, 19(1), 35-57. doi: 10.1080/09669582.2010.499172
- Bitencourt, R. S. & Guimaraes, L. (2012). Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 41, 4767-4774. doi: 10.3233/wor-2012-0027-4767

- Bjelland, M. J., Bruyere, S. M., von Schrader, S., Houtenville, A. J., Ruiz-Quintanilla, A. & Webber, D. A. (2010). Age and Disability Employment Discrimination: Occupational Rehabilitation Implications. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 456-471. doi: 10.1007/s10926-009-9194-z
- Bound, J. & Waidmann, T.A. (1992). Transferencias discapacidad, percepción de salud, y la unión de fuerza de trabajo de los hombres mayores: Evidencia de los registros históricos. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(4): Recuperado de <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2118393?uid=2&uid=4&sid=21102361386807>
- Breslin, F. C., Tompa, E., Zhao, R., Pole, J. D., Amick, B. C., Smith, P. M. & Hogg-Johnson, S. (2008). The relationship between job tenure and work disability absence among adults: A prospective study. *Accident Analysis and Prevention*, 40(1), 368-375. doi: 10.1016/j.aap.2007.07.007
- Broersen, J. P. J., Mulders, H. P. G., Schellart, A. J. M. & Van der Beek, A. J. (2012). The identification of job opportunities for severely disabled sick-listed employees. *Bmc Public Health*, 12. doi: 10.1186/1471-2458-12-156
- Burchardt, T. (2003). Being and becoming: Social exclusion and the onset of disability. ESRC Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics. Case report. Recuperado de <http://eprints.lse.ac.uk/28310/1/CASEREport21.pdf>
- Campolieti, M. & Riddell, C. (2012). Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998-2006. *Journal of Public Economics*, 96(3-4), 306-316. doi: 10.1016/j.jpubeco.2011.09.001
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2011). Plan bicentenario: Perú hacia el 2021. Lima: CEPLAN.
- CEPAL (2012). las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de la CEPAL. Santiago de Chile, 2011. Disponible en <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/43186/lcl3315-P.pdf>
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R. & Johnson, E. T. (2010). Demand-Side factors related to employment of people with disabilities: A

survey of employers in the midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412-419. doi: 10.1007/s10926-010-9252-6

- Chau, N., Bhattacharjee, A., Kunar, B. M. & Lorhandicap, G. (2009). Relationship between job, lifestyle, age and occupational injuries. *Occupational Medicine-Oxford*, 59(2), 114-119. doi: 10.1093/occmed/kqp002
- Chau, N., Wild, P., Dehaene, D., Benamghar, L., Mur, J. M. & Touron, C. (2010). Roles of age, length of service and job in work-related injury: a prospective study of 446 120 person-years in railway workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(3), 147-153. doi: 10.1136/oem.2008.043281
- Cheng, A. S. K. & Cheng, S. W. C. (2010). The predictive validity of job-specific functional capacity evaluation on the employment status of patients with nonspecific low back pain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(7), 719-724. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181e48d47
- Cobley, D. S. (2012). Towards economic empowerment: segregation versus inclusion in the Kenyan context. *Disability & Society*, 27(3), 371-384. doi: 10.1080/09687599.2012.654988
- CONADIS (2013). Sistematización de PCD. Recuperado de <http://www.conadisperu.gob.pe/revistas-y-libros-del-conadis/book/6-sistematizacion-de-experiencia-de-inclusion-educativa-tecnico-productiva/2-libros-de-sistematizacion.html>
- CONADIS (2011) Informe estado peruano ante el comité de derechos económicos, sociales y culturales de las naciones unidas. Recuperado el 10 de marzo de 2014. Accesible en <http://conadisperu.gob.pe/normatividad/images/stories/documentos/absolucion%20de%20lista%20de%20preguntas%20comit%20de%20derechos%20economicos-%20corregido1.pdf>
- Francke, Pedro y Carlos Cordero (2004) Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: Balance y Propuestas. Mimeo. Comisión Especial de Estudios de Discapacidad del Congreso de la República. Lima.
- Danieli, A. & Wheeler, P. (2006). Employment policy and disabled people: Old wine in new glasses? *Disability & Society*, 21(5), 485-498. doi: 10.1080/09687590600785944

- Del Águila, L. M. et al. (2005). Manual de derechos de las personas con discapacidad. Lima: Programa de Lucha Contra la Pobreza en Lima Metropolitana (PROPOLI). Alianza Unión Europea-MIMDES, 2008. Recuperado de <http://www.bvcooperacion.pe/biblioteca/bitstream/123456789/2019/1/BVCI0001650.pdf>
- Diesfeld, K., McLean, M., Phelan, T., Patston, P., Miller-Burgering, W. & Vickery, R. (2008). The challenge of designing optimum legal services for disabled people: The New Zealand experience. *Disability & Society*, 23(5), 431-443. doi: 10.1080/09687590802177007
- Diez Canseco, J. (2002) Ley general de la persona con discapacidad, su reglamento e instrumentos de la OIT sobre la readaptación profesional y empleo. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Donnelly, M. & Given, F. (2010). Employment programs and professionals with a disability. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 36(2), 217-225. doi: 10.3233/wor-2010-1022
- Edwards, C. & Imrie, R. (2008). Disability and the implications of the wellbeing agenda: Some reflections from the United Kingdom. *Journal of Social Policy*, 37, 337-355. doi: 10.1017/s0047279408001943
- Ekberg, K., Wahlin, C., Persson, J., Bernfort, L. & Oberg, B. (2011). Is mobility in the labor market a solution to sustainable return to work for some sick listed persons? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(3), 355-365. doi: 10.1007/s10926-011-9322-4
- Figueroa, A., & Barron, M. (2005). *Inequality, Ethnicity and Social Disorder in Peru*. Oxford: Centre for Research on Inequality, Human Security and Ethnicity.
- Foster-Fishman, P. G., Nowell, B., & Yang, H. (2007). Putting the system back into systems change: a framework for understanding and changing organizational and community systems. *American Journal of Community Psychology*, 39(3-4), 197-215. doi:10.1007/s10464-007-9109-0
- Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P. & Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 420-426. doi: 10.1007/s10926-009-9220-1

- Francke, P. & Cordero C. (2005) El Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: Balance y Propuesta. Trabajo preparado para la COMISION ESPECIAL DE ESTUDIO SOBRE DISCAPACIDAD del Congreso de la República del Perú. Lima-Perú. Disponible en <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/PIO-PCD-final-abril2005.pdf>.
- Gervey, R. & Kowal, H. (2005). The job developer's presence in the job interview: Is it helpful or harmful to persons with psychiatric disabilities seeking employment? *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29(2), 128-131. doi: 10.2975/29.2005.128.131
- Graffam, J., Shinkfield, A. J. & Hardcastle, L. (2008). The perceived employability of ex-prisoners and offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52(6), 673-685. doi: 10.1177/0306624x07307783
- Greco, S. M. & Vincent, C. (2011). Disability & aging: An evolutionary concept analysis. *Journal of Gerontological Nursing*, 37(8), 18-27. doi: 10.3928/00989134-20110329-04
- Gronvik, L. (2007). The fuzzy buzz word: conceptualisations of disability in disability research classics. *Sociology of Health & Illness*, 29(5), 750-766. doi: 10.1111/j.1467-9566.2007.01014.x
- Grover, C. & Piggott, L. (2005). Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform. *Disability & Society*, 20(7), 705-717. doi: 10.1080/09687590500335683
- Hergenrather, K. C., Turner, A. P., Rhodes, S. D. & Barlow, J. (2008). Persons with disabilities and employment: Application of the self-efficacy of job-seeking skills scale. *Journal of Rehabilitation*, 74(3), 34-44.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. ed. México: Ed. McGraw-Hill.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52. doi:10.1177/1938965511424151

- Instituto Nacional Estadística e Informática, INEI. (2006). Comparación entre las poblaciones con y sin discapacidades. Recuperado de <http://www.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1041/libro.pdf>
- Instituto Nacional de Rehabilitación (1993) “Prevalencia de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías en el Perú, 1993”. Instituto Nacional de Rehabilitación. http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1351_GOB536.pdf
- Instituto Nacional Estadística e Informática, INEI – CONADIS (2012) Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, Perú. 2012
- Jarhag, S., Nilsson, G. & Werning, M. (2009). Disabled persons and the labor market in Sweden. *Social Work in Public Health*, 24(3), 255-272. doi: 10.1080/19371910802595315
- Jones, M. K., Latreille, P. L. & Sloane, P. J. (2007). Disability and work: a review of the British evidence. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(2), 473-498
- Jordán de Urrés, F. B., Verdugo, M. A. y Benito M. C. (2010) Influence of disability benefits on employment access and job activity for people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(5), p.446. ISSN 1360-2322 (Print) 1468-3184 (On line) (ISI Journal Citation Reports® Ranking: 2009: Rehabilitation (Social Science): 27 / 52; Psychology, Educational: 20 / 44 Impact Factor: 1.034
- Jordán de Urrés, F. B. y Verdugo, M. A. (2010b) Evolution of supported employment in Spain(1995-2010) and adjustment to EUSE quality standards. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(5), p.446. ISSN 1360-2322 (Print) 1468-3184 (On line) (ISI Journal Citation Reports® Ranking: 2009: Rehabilitation (Social Science): 27 / 52; Psychology, Educational: 20 / 44 Impact Factor: 1.034
- Kaye, H. S. (2009). Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 115-128. doi: 10.1007/s10926-009-9175-2
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8

- Koopmans, P. C., Roelen, C. A. M. & Groothoff, J. W. (2008). Frequent and long-term absence as a risk factor for work disability and job termination among employees in the private sector. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(7), 494-499. doi: 10.1136/oem.2007.034322
- Krause, N., Dasinger, L. K., Deegan, L. J., Rudolph, L. & Brand, R. J. (2001). Psychosocial job factors and return-to-work after compensated low back injury: A disability phase-specific analysis. *American Journal of Industrial Medicine*, 40(4), 374-392. doi: 10.1002/ajim.1112
- Kulkarni, M., y Lengnick-Hall, ML (2011). La socialización de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. *Gestión de Recursos Humanos*, 50, 521-54
- Laine, S., Gimeno, D., Virtanen, M., Oksanen, T., Vahtera, J., Elovainio, M., Koskinen, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2009). Job strain as a predictor of disability pension: The Finnish Public Sector Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(1), 24-30. doi: 10.1136/jech.2007.071407
- Leasher, M. K., Miller, C. E. & Gooden, M. P. (2009). Rater effects and attitudinal barriers affecting people with disabilities in personnel selection(1). *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2236-2274.
- Louvet, E., Rohmer, O. & Dubois, N. (2009). Social judgment of people with a disability in the workplace. How to make a good impression on employers. *Swiss Journal of Psychology*, 68(3), 153-159. doi: 10.1024/1421-0185.68.3.153
- Maldonado, S. (2007). Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas. Centro de Estudios para el Desarrollo y la participación y el Consorcio de investigación económica y social. Recuperado de <http://cies.org.pe/files/documents/EyS/75/03-MALDONADO.pdf>
- Martins, L. B., & Cabral, A. K. P. S. (2012). Ergonomics and the inclusion of disabled people in the Brazilian job market. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41(0), 5493–5499. doi:10.3233/WOR-2012-0863-5493
- Metts, R. (2004). "Discapacidad y desarrollo". Documento de Antecedentes preparado para la Reunión de la Agenda de Investigación sobre Discapacidad y

Desarrollo, 16 de noviembre, 2004, sede del Banco Mundial, Washington, D.C.

- Michailakis, D. (2001). Information and communication technologies and the opportunities of disabled persons in the Swedish labour market. *Disability & Society*, 16(4), 477-500. doi: 10.1080/09687590120059496
- Ministerio de la Producción. (2011) Dirección General de Estudios Económicos, Evaluación y Competitividad Territorial. MYPE, 2012. Disponible en <http://www.produce.gob.pe/remype/data/mype2011.pdf>
- Mogollón, M. E. (2012). Discapacidad en el Perú. Seminario Internacional. En Cooperación con enfoque de Derechos Humanos. Piura, Perú. Recuperado de <http://catedraunesco.unirioja.es/sites/default/files/pagina/e.mogollon.pdf>
- Olin, E. & Jansson, B. R. (2009). On the outskirts of normality: Young adults with disabilities, their belonging and strategies. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 4(4), 256-266. doi: 10.3109/17482620903180350
- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En Barton, L. (Ed.), *Discapacidad y sociedad* (34-58). Madrid: Morata/Fundación Paideia.
- Organización de las Naciones Unidas. ONU (1994). *Hacia una sociedad para todos: Estrategia a largo plazo para promover la aplicación del Programa de Acción Mundial para los impedidos hasta el año 2000 y años posteriores*. (Este documento forma parte del Informe sobre la Ejecución o Implementación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos; Informe del Secretario General. (A/49/435, Anexo) del 27 de septiembre de 1994). Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disltss0.htm>
- Organización de Naciones Unidas. (2005). *Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos: hacia una sociedad para todos en el siglo XXI: Informe del Secretario General*** [A/60/290]. Recuperado en febrero de 2015, desde <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1260>
- Organización de Naciones Unidas. (2005). *Aplicación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos: hacia una sociedad para todos en el siglo XXI: Informe del Secretario General*** [A/60/290]. Recuperado en febrero de 2015, desde: <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1260>

- Organización Mundial de la Salud, OMS (2010a). Declaración de la OMS sobre el estudio Carga mundial de morbilidad. Disponible en http://www.who.int/mediacentre/news/statements/2012/global_burden_disease_20121213/en/
- Organización Mundial de la Salud (2010b). Encuesta mundial de salud. Disponible en <http://www.msssi.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/EMS2004Avance.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Recuperado de http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/Resources/WHO_NMH_VIP_11.01_spa.pdf
- Padilla, S; Pait, S. (2011). Hacia un modelo de intervención en Inserción Laboral de personas discapacitadas. Rehabilitación profesional, inserción laboral, trabajador discapacitado, oportunidad de empleo, empleo protegido, proyecto, Perú- Lima: equipo de Educación y autogestión social (edaprospo). 134 p.
- Pagan, R. (2009a). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123(5), 378-383. doi: 10.1016/j.puhe.2009.02.010
- Pagan, R. (2009b). Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229. doi: 10.1080/09687590802652504
- Pallisera, M., & Rius, M. (2005). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, 342, 329–348.
- Pearson, C., Watson, N., Stalker, K., Lerpiniere, J., Paterson, K., & Ferrie, J. (2011). Don't get involved: an examination of how public sector organisations in England are involving disabled people in the Disability Equality Duty. *Disability & Society*, 26(3), 255–268. doi:10.1080/09687599.2011.560370
- Peru Top Publications. (2012). *Peru: The Top 10000 Companies*. Lima: Peru Top Publications.
- Pope, D. & Bamba, C. (2005). Has the Disability Discrimination Act closed the employment gap? *Disabil Rehabil*. 2005 Oct 30; 27(20):1261-6.

-
- PROPOLI, Programa de lucha contra la pobreza en Lima metropolitana. (2008). La inclusión de las personas con discapacidad. Lima.
- Pruett, S. R. Lee, E. J., Chan, F., Wang, M. H., Lane F. J. (2008). Dimensionality of the contact with Disabled Persons Scale. *Rehabil Couns Bull*, 51(4), 210-220.
- Rohmer, O. & Louvet, É. (2006). Disability: Repercussions on the recruitment process? *Le Travail Humain: A Bilingual and Multi-Disciplinary Journal in Human Factors*, 69(1), 49-65.
- Rohmer, O. & Louvet, É. (2009). Describing persons with disability: Saliency of disability, gender, and ethnicity.
- Roulstone, A. (2002). Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker? *Discapacidad y Sociedad*, 17(6).
- Russell, M. (2002). What disability civil rights cannot do: Employment and political economy. *Discapacidad y Sociedad*, 17(2), 117-135 (19).
- Sánchez, H. & Reyes, C. (1992). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima.
- Scharager, J., & Armijo, I. (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales*. Santiago de Chile: Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Scherbaum, Ch. A., Scherbaum, K. & Popovich, P. M. (2005). Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience. Article first published online.
- Schur, L., Shields, T., & Schriener, K. (2003). Can I Make a Difference? Efficacy, Employment, and Disability. *Political Psychology*, 24(1), 119–149. doi:10.1111/0162-895X.00319
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410. Recuperado de: http://bbi.syr.edu/publications/blanck_docs/2009/Disability_Workplace_Disparities_and%20Corporate_Culture_06-04-

09.pdf

- Schwochau, S. & Blanck, P. (2003). Does the ADA disable the disabled? - More comments. *Industrial Relations*, 42(1). Recuperado de: http://disability.law.uiowa.edu/lhpdc/publications/documents/blancketaldocs/IR_SchwochauBlanckADA0103.pdf
- Sen, A. (2000). Social exclusion: Concept, application, and scrutiny. *Social Development Papers*, No. 1. Recuperado de http://housingforall.org/Social_exclusion.pdf
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E. & Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 51-166.
- Smits, S. J. (2004). Disability and employment in the USA: The quest for best practices. *Discapacidad y Sociedad*, 19(6).
- Stone, D. & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2).
- Storey K. (2003). A review of research on natural support interventions in the workplace for people with disabilities. *Int J Rehabil Res.*, 26 (2), 79-84.
- Temple, V. (2011). The feasibility of using a peer-guided model to enhance participation in community-based physical activity for youth with intellectual disability. *Universidad de Massachusetts Boston, EE.UU.* 209-217.
- Torkild, T. (2008). Discapacidad personificando la gestión de la diversidad en la investigación. *Igualdad de Oportunidades Internacionales*, 27(7), 581-595.
- Tovar Samanez, T., & Fernández Castillo, P. (2006). Consulta Nacional sobre personas con discapacidad. Lima: Comisión Especial de Estudio Sobre Discapacidad del Congreso de la República, Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Turner, J. A., Franklin, G., Fulton-Kehoe, D., Sheppard, L., Stover, B., Wu, R., Gluck, J. V. & Wickizer, T. M. (2008). ISSLS Prize Winner: Early predictors of chronic work disability. A prospective, population-based study of workers with back injuries. *Columna*, 33(25), 2809-2818.

- Uppal, S. (2006). Impact of the timing, type and severity of disability on the subjective well-being of individuals with disabilities. *Soc Sci Med.*, 63(2), 525-539, Epub 2006 Mar 10.
- Varekamp, I., Haafkens, J. A., Detaille S. I., Tak P. P. & Van Dijk, F. J. (2005). Preventing work disability among employees with rheumatoid arthritis: What medical professionals can learn from the patients' perspective. *Arthritis Rheum*, 53(6), 965-972.
- Varekamp, I., de Vries, G., Heutink, A., & van Dijk, F. J. H. (2008). Empowering employees with chronic diseases; development of an intervention aimed at job retention and design of a randomised controlled trial. *BMC Health Services Research*, 8, 224. doi:10.1186/1472-6963-8-224
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Vahtera, J, Elovainio, M., Sund, R., Virtanen, P., & Ferrie, J. E. (2006). Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees. *Occup Environ Med*, 63: 212-217 doi.
- Wang, J., Schmitz, N., Dewa, C. & Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study.
- Wilton, R. (2008). Workers with disabilities and the challenges of emotional labour. *Discapacidad y Sociedad*, 23(4).
- Wilton, R. & Schuer, S. (2006). Towards socio-spatial inclusion - Disabled people, neoliberalism and the contemporary labour market. 38(2), 186–195.
- Wolfensberger, W. (1980). The definition of normalisation: update, problems, disagreements and misunderstandings. In *Normalization, social integration and human services*. Baltimore: University Park Press.
- Woodhams, C. & Danieli, A. (2000). La discapacidad y la diversidad: una diferencia demasiado lejos. *Personal*, 29(3), 402-417.
- Zaidi, A. & Burchard, T. (2003). Comparing incomes when needs differ: Equivalisation for the extra costs of disability in the UK. CASE Paper 64. Londres. Recuperado de: <http://cfs.unipv.it/ca2004/papers/burchardt.pdf>