

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE SAN MIGUEL

José Rigoberto Vaquerano Benavides
Investigador Universidad de Oriente
jvaquerano@univo.edu.sv

Recibido: 15/08/17
Aceptado: 01/10/17

RESUMEN

El abordaje de la situación laboral del sector identificado como Personas con Discapacidad (PCD's) permite reconocer que éste ha sido históricamente relegado en el país a subsistir, dependiendo económicamente de familiares, caridad pública o como parte del sector informal de la economía, obteniendo escasa remuneración por su trabajo. Quienes han logrado obtener un empleo ha sido por la intermediación del Ministerio de Trabajo, ONG's que trabajan con el sector o por mandato de la "Ley de Equiparación de Oportunidades" vigente desde el año 2000, que contempla en su artículo 24 integrar una persona con discapacidad por cada 25 empleados que laboren. Partiendo de esta realidad se estableció como propósito de investigación realizar un mapeo de Personas con Discapacidad (PCD's) para gestionar estrategias de incorporación al mercado laboral en la ciudad de San Miguel. Se identificaron sus condiciones sociodemográficas, posibilidades de acceso al empleo formal, situación ocupacional del sector en relación a los requerimientos del mercado laboral y se analizó la legislación a fin de constatar el cumplimiento de normativas. Considerando que 48,763 Personas con Discapacidad residen en el departamento y 27,178 en la ciudad de San Miguel se recabó información que permitió describir condiciones personales y laborales del sector, como insumo para quienes toman decisiones en favor de los mismos. La información fue proporcionada por los PCD's, empresas que les brindan empleo e instituciones que atienden las necesidades del sector.

Palabras clave: Personas con discapacidad, empleo, empresas, El Salvador

INCORPORATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES INTO THE LABOUR MARKET IN THE CITY OF SAN MIGUEL

ABSTRACT

The approach of the labor situation of the sector identified as Persons with Disabilities (PWD's) allows to recognize that it has been historically relegated in the country to subsist, depending economically of relatives, public charity or as part of the informal sector of the economy, obtaining little remuneration For his job.

Those who have been able to obtain a job have been through the intermediary of the Ministry of Labor, NGOs that work with the sector or by mandate of the "Law of Equalization of Opportunities" in force since 2000, which includes in its article 24, to integrate One disabled person for every 25 employees who work. (Legislative Assembly of the Republic of El Salvador, 2012)

Based on this reality, it was established as a research purpose to carry out a mapping of Persons with Disabilities (PWD's) to manage strategies for incorporation into the labor market in the city of San Miguel. They identified their sociodemographic conditions, access possibilities to formal employment, occupational situation of the sector in relation to the labor market requirements and analyzed the legislation in order to verify compliance with regulations.

Considering that 48,763 Persons with Disabilities residing in the department and 27,178 in the city of San Miguel, information was collected that allowed the personal and work conditions of the sector to be described as an input for decision-makers in favor of them. (National Registry of Natural Persons of El Salvador, 2017).

The information was provided by the PWD's, companies that provide employment and institutions that meet the needs of the sector.

Keywords: Persons with disabilities, employment, business, El Salvador.

INTRODUCCIÓN

Para los PCD's las oportunidades laborales son escasas debido a que no todas las empresas cumplen la "Ley de Equiparación de Oportunidades". Adicionalmente, no reciben a tiempo la información sobre disponibilidad de plazas. A ello hay que añadir que existen actitudes conformistas entre los mismos. Algunos cuentan con estudios especializados en diversas profesiones y oficios, mientras otros no están debidamente formados, pocos se encuentran afiliados a entidades que velan por sus derechos y otros están dispersos y aislados.

Los factores mencionados anteriormente se constituyen en barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Organización de las Naciones Unidas, 2007).

En el país las estadísticas más actualizadas respecto al sector, proporcionadas por el Registro Nacional de Personas Naturales RNPN en junio de 2017, son: 268,751 Personas con Discapacidad mayores de 18 años, representando el 4.24% de la población salvadoreña; 48,763 PCD's viviendo en el departamento de San Miguel, es decir el 18.14% del total nacional,

incluyendo 27,178 residiendo en el municipio de San Miguel (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD a, 2017).

Lo anterior muestra la amplia cantidad de personas que conforman este sector, las que, como seres humanos, necesitan ser tomados en cuenta. La atención a este segmento poblacional está conferida por ley a la entidad denominada Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD). Su labor es la de asesorar, promover, educar, divulgar y velar por la aplicación de los derechos de las Personas con Discapacidad (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD b, 2014).

Se suman a este esfuerzo diversas organizaciones que trabajan con Personas con Discapacidad, como asociaciones de personas ciegas, personas sordas, lisiados de guerra y otras. A pesar de la labor meritoria de estas instituciones, muchas Personas con Discapacidad no son respetadas o tomadas en cuenta por su condición, se enfrentan a dificultades de acceso a infraestructuras, penosa movilización, no reciben una atención de salud integral y muchos en razón de su edad o dispersión geográfica, no son incorporados a programas de inserción al campo laboral.

Se consultaron documentos textuales y en línea los cuales proporcionaron datos socio-demográficos del sector, experiencias en otros países, políticas institucionales, gestiones de ONG's y convenios internacionales relacionados a las Personas con Discapacidad¹.

La información obtenida se constituyó en un

¹ Entre ellos, se mencionan los siguientes: Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las Personas con Discapacidad, Instituto Nacional de Administración Pública España.

Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, ONU.

Ley de equiparación de oportunidades para las Personas con Discapacidad, El Salvador.

Encuesta nacional de Personas con Discapacidad 2015, CONAIPD.

aporte fundamental para el diseño de estrategias para la mejor integración de PCD's al mercado laboral.

El área de influencia de la investigación fue la ciudad de San Miguel, la cual es la principal urbe de la Zona Oriental de El Salvador, y las limitaciones que se enfrentaron fue la disponibilidad de PCD's y empresas a colaborar proporcionando la información solicitada.

METODOLOGÍA

La investigación realizada fue de tipo descriptivo y analítico, con enfoque mixto, proporcionando información de la situación en estudio especificando propiedades y características importantes de los fenómenos analizados (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 92).

La población objeto de estudio estuvo constituida por una muestra de 100 PCD's, la cual se construyó de acuerdo al "Muestreo Dirigido"; no se calculó estadísticamente dicha muestra debido a la dispersión y dificultad para identificarlos y contactarlos. Fueron seleccionados según criterios inclusivos como: evidencia de la discapacidad, residir en San Miguel y otras localidades de la Zona Oriental, estar empleado o desempleado, ser de género masculino o femenino, formare parte activa o no de organizaciones de Personas con Discapacidad.

Adicionalmente se consideró una muestra de 35 empresas que emplean PCD's, la cual se integró igualmente por "Muestreo Dirigido"; de acuerdo a criterios como apertura de plazas al sector estudiado, disposición a brindar información y membresía en gremios empresariales. Este tipo de muestreo también se clasifica como "No Probabilístico" y la elección de sus elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p.176).

Se entrevistó, además, a funcionarios de cinco instituciones que trabajan directamente con el sector de PCD's, las cuales se eligieron por su idoneidad y reconocida experiencia administrando en diversos programas para la inserción de aquellos al campo laboral.

Se utilizó la técnica de la entrevista, mediante la administración de instrumentos denominados "Guías de entrevistas", las cual contenían preguntas que proporcionaron datos tanto cuantitativos como cualitativos.

Se utilizaron las técnicas estadísticas básicas de: frecuencias, porcentajes y gráficos para el análisis de los indicadores empleando el programa Excel. Se plantearon hipótesis que fueron retomadas en la etapa de conclusiones.

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta fue el resguardo de la confidencialidad de la información proporcionada por los PCD's, empresarios, instituciones de gobierno y ONG's, la cual se utilizó para fines estrictamente de la investigación científica.

DISCUSIÓN

Definición de palabras claves:

Discapacidad: según la definición que ofrece el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD, basándose en la "Convención de la ONU sobre los derechos de las Personas con Discapacidad", son todas aquellas deficiencias o alteraciones en las funciones o estructuras corporales, las cuales pueden ser temporales o permanentes, y que limitan las actividades y restringen la participación de las personas que las padecen (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD c, 2012).

Empleo: se denomina empleo a la generación de valor a partir de la actividad generada por una persona. El empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador a cambio de una compensación económica (Definición, 2016)

Empresas: entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos (Wordreference, 2016).

Presentación de resultados

Éstos se subdividieron según el abordaje, en tres segmentos:

a) Personas con discapacidad

El grupo con el que se trabajó estuvo conformado por pacientes del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), usuarios del Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado (FOPROLYD), miembros de organizaciones de discapacitados, empleados y estudiantes universitarios que presentan distintos tipos de discapacidades.

Como se observa en la Figura 1, la tendencia predominante es una población de Personas con Discapacidad en edad madura, muchos de ellos adquirieron esta condición como resultado del conflicto armado suscitado en el país entre 1980 a 1992. No obstante, también hay jóvenes cuya discapacidad es originada por enfermedades o accidentes. Prevalece además el género masculino, siendo el 75% de la muestra.

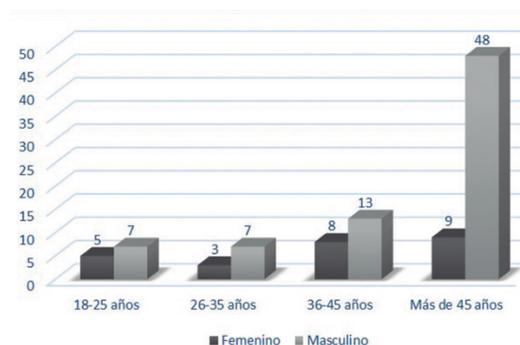


Figura 1. Edades y género de PCD's.

La discapacidad más frecuente es la motriz, a consecuencia de enfermedades, accidentes o lesiones de guerra. Siguen, respectivamente, discapacidad visual, pérdida de extremidades (amputación), limitaciones comunicacionales/auditivas y acondroplasia entre otras (Figura 2).

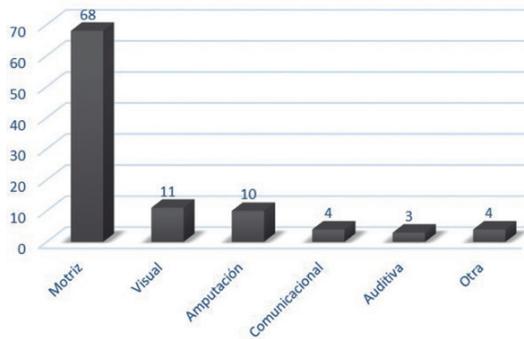


Figura 2. Tipo de discapacidad.

Como se aprecia en la Figura 3, las personas con discapacidad poseen mayoritariamente grados académicos de primaria y básica; asimismo un segmento relevante cuenta con educación universitaria; al contrastarlo con la integración al empleo del sector, éste es deprimente, mostrando al 44% de ellos como desempleados, 28% desarrolla actividades laborales independientes que les generan ciertos ingresos y solamente el 26% tiene un empleo formal, agregándose un 2% que labora media jornada.

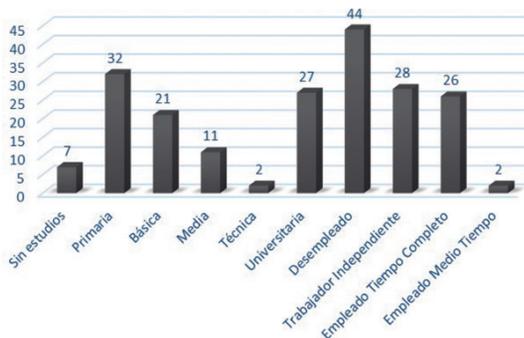


Figura 3. Formación académica y estado laboral.

El 80% de las personas que adolecen de alguna discapacidad consideran que las empresas no les toman en cuenta por diversas razones, entre las cuales se señalaron que:

Se estima que los PCD's no son capaces de cumplir con las labores que se les asignan, consideran que ellos son poco productivos para las empresas. No hay comprensión respecto de la necesidad de empleo del sector por lo que no se les toma en cuenta, ni se interesan en ellos y porque las empresas no cumplen la ley.

Respecto al trato discriminatorio, el 70% indica que el sector de PCD's ha experimentado la discriminación por parte de las empresas, debido a que los consideran personas que no pueden valerse por sí mismos, les hacen ver que no rinden según el estándar laboral esperado, no les ofrecen las mismas oportunidades que a los demás trabajadores y la cultura imperante en las empresas e instituciones es discriminatoria.

Algunos manifestaron no haber sido discriminados porque reconocen que existen empresas en las que se les trata de la misma forma que a todos los demás empleados y se les ofrecen oportunidades de superarse (Figura 4).

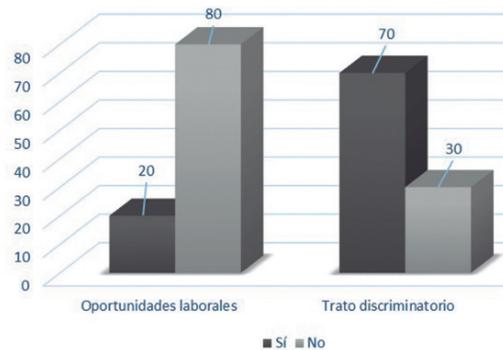


Figura 4. Oportunidades laborales y trato discriminatorio.

Un alto porcentaje de PCD's expresa que no encuentran las facilidades necesarias en empresas, instituciones y lugares públicos para poder movilizarse con seguridad y sin mayores contratiempos debido a que consideran que las entidades no quieren incurrir en costos adicionales para acondicionar los lugares a las necesidades de los discapacitados.

En menor proporción expresan que la infraestructura es adecuada debido a que algunas

empresas cumplen las normativas para permitir un fácil acceso a las Personas con Discapacidad (Figura 5).

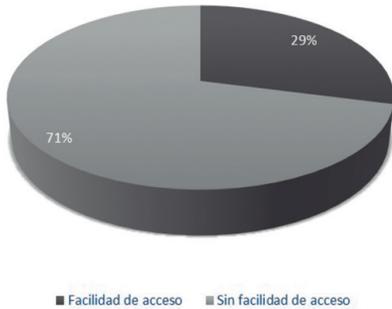


Figura 5. Facilidad de acceso a infraestructuras

b) Empresas e Instituciones públicas que emplean a PCD's

Al establecer la relación porcentual entre los 6,115 puestos de trabajo existentes en las 35 empresas que emplean a PCD's y las 113 plazas ocupadas por éstos, se evidencia un bajo 1.85% respecto del 4% que debería reflejarse si efectivamente las empresas contrataran un PCD por cada 25 empleados (Tabla 1).

Tabla 1. Empleados con discapacidad laboral respecto al total de puestos de trabajo

Puestos de trabajo existentes en 35 empresas	PCD's	Porcentaje
6115	113	1.85%
Puestos de trabajo requeridos por ley	245	4%

(1 por cada 25)

Fuente: Elaboración propia.

Los cargos que con mayor frecuencia son ejercidos por los PCD's son vendedores, ordenanzas y administrativos, los cuales acumulan juntos un 44%; luego, mecánicos, motoristas e informáticos en igual proporción 7%; finalmente, gerentes, docentes, mantenimiento, cajeras, bibliotecarios, recepcionistas y empleados operativos con un similar 5% existiendo aún mayor diversidad de funciones (Figura 6).

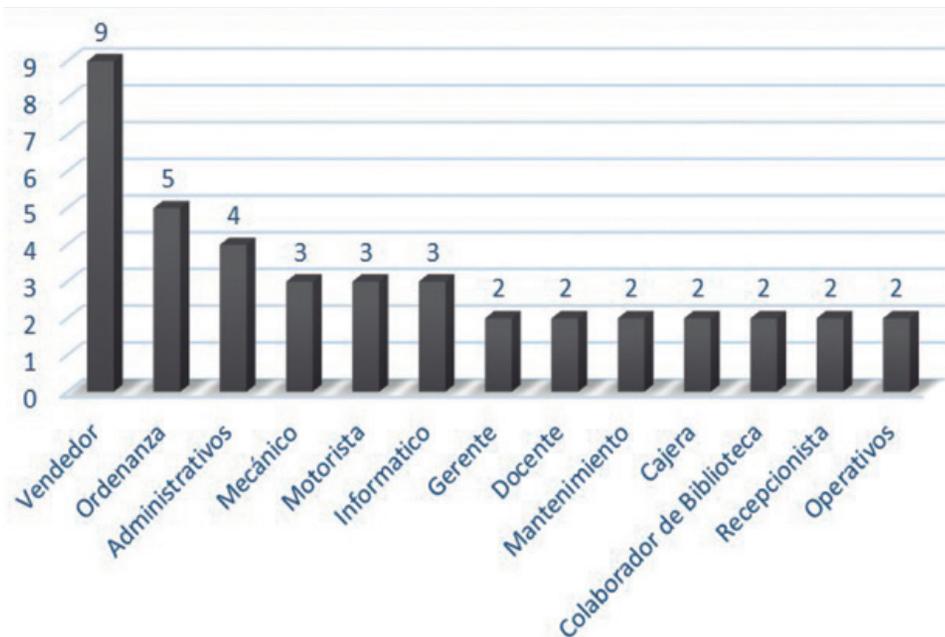


Figura 6. Cargos desempeñados por PCD's.

De acuerdo a la Figura 7, el 80% de las empresas manifiesta que la ley es justa porque valoriza al sector de Personas con Discapacidad y contribuye a generar las oportunidades laborales que estos necesitan; no obstante, algunos consideran que es poco efectiva al exigir solamente la contratación, sus sanciones no son fuertes por lo que muchas empresas la incumplen y tiene vacíos respecto a las necesidades del sector. En algunas empresas se desconoce esta ley.

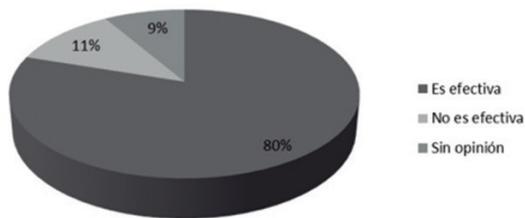


Figura 7. Apreciación de la efectividad de la “Ley de equiparación de oportunidades”.

c) Organizaciones que apoyan a los PCD’s

Estas organizaciones manifestaron que su trabajo se centra principalmente en los siguientes ejes en común: afiliación y organización de PCD’s, defensa de los derechos e intereses del sector, formación laboral y gestión orientada a la integración laboral de los mismos en diversas empresas, monitoreo de su desempeño, así como reforma y actualización de la ley, cambiando el concepto de equiparación hacia la plena inclusión social.

CONCLUSIONES

La mayoría de PCD’s son adultos de más de 45 años de edad, su limitación física predominante es la motriz, no dependen únicamente de empleos formales, sino que emprenden negocios y realizan actividades económicas independientes. Sus niveles educativos son principalmente primarios y básicos y sus ingresos económicos son bajos.

Consideran que sus oportunidades laborales son pocas y que las empresas no se interesan en su condición. Su movilidad y acceso a infraestructuras es difícil y riesgosa, muy pocos están organizados para la defensa de los intereses del sector.

Las empresas que emplean a los PCD’s no están cumpliendo la cuota mínima de plazas de trabajo para el sector. Aquellos que han contratado se desempeñan principalmente en el comercio y los servicios. Aseguran cumplir la ley integrando a los PCD’s al ambiente laboral y acondicionando los espacios físicos para su desplazamiento.

La mayoría de empresas no se coordina con las instituciones rehabilitadoras y formadoras de PCD’s para encontrar potenciales empleados entre ellos. Valoran que la ley es justa, aunque le falta más rigurosidad.

Las exigencias de inclusividad para el sector de PCD’s se realizan tanto en el escenario nacional como internacional, como se ha podido verificar al comparar los resultados de esta investigación con respecto a investigaciones e iniciativas realizadas por otras instituciones. Entre estas comparaciones se destacan.

España: el sistema no ha logrado un acceso significativo al empleo público de este colectivo; las personas con discapacidad encuentran alguna restricción para acceder a un empleo adecuado, y entre la población con discapacidad existe un alto porcentaje que cuenta solamente con estudios secundarios o inferiores a estos (Instituto Nacional de Administración Pública de España, 2015, p. 27).

Chile: diversos programas para la inclusión al interior de las universidades constituyen una influencia positiva que les brinda respaldo y apoyo en términos académicos y sociales (Salinas Alarcón, Lissi, Medrano Polizzi, Zuzulich Pavez, & Hojas Loret, 2013, pp. 77-98).

Colombia: muchas universidades cuentan con programas inclusivos para estudiantes con discapacidad, y se han creado cátedras como “Dis-

capacidad y sociedad” dentro de la currícula de algunas carreras. Asimismo, se creó la primera “Maestría en Discapacidad e Inclusión Social”, orientándose como requisitos para acreditarse. (Béjar, S/f)

El Salvador: el Gobierno inauguró un complejo industrial inclusivo destinado a PCD’s en noviembre de 2016. Planeado como un espacio en el que se fabricarán prendas de ropa hospitalaria, representa una inversión de \$200,000 mil dólares y es la primera fábrica a nivel centroamericano. Se espera que genere 100 empleos directos, de los cuales el 50% serán personas con discapacidad totalmente rehabilitadas, y 50% de otros sectores de la sociedad para ser inclusivo. Con ello, se pretende romper el binomio pobreza-discapacidad (Ministerio de Salud de El Salvador, 2016). Además, existe la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD, 2014), donde uno de los objetivos es la creación de fuentes de trabajo y empleo.

RECOMENDACIONES

Al Estado: se le sugiere crear una base de datos que cense e identifique a los PCD’s del municipio de San Miguel, la cual paulatinamente se puede extender al resto de la Zona Oriental, incluyendo historial médico y laboral, partiendo del entendido de que si éstos no son localizados es difícil ejecutar proyectos en beneficio de los mismos, dado que las limitantes de los censos actuales es que ofrecen datos fríos, no personalizados.

Ejercer mayor supervisión en las empresas a fin de garantizar que se cumpla con la “Ley de equiparación de oportunidades”.

Agilizar la discusión y aprobación de la nueva “Ley de Inclusión de Personas con Discapacidad” como instrumento jurídico actualizado y de mayor impacto.

A las empresas: sensibilizarse ante la situación socioeconómica de los PCD’s, debido a que su

responsabilidad no debe ser solo el cumplimiento de la ley, sino también ofrecer oportunidades a segmentos vulnerables.

realizar las inversiones financieras necesarias para facilitar el desplazamiento de empleados y clientes con alguna discapacidad, construyendo rampas, pasamanos, parqueos, baños, ascensores y otros “ajustes razonables”.

Establecer comunicación con centros de rehabilitación y formación de personas con discapacidad que permita identificar candidatos potenciales para cubrir plazas de trabajo.

ONG’s: darles mayor cobertura geográfica a sus acciones y agremiar más PCD’s llegando a más municipios del país, integrándolos a sus diversos programas de rehabilitación física y socioeconómica.

Universidades: realizar “ajustes razonables” en sus edificios para facilitar la movilidad de los estudiantes con discapacidad. Ofrecerles mayores oportunidades de formación académica al considerar la contratación de traductores para personas sordas. Adquirir equipos para facilitar la enseñanza a PCD’s, como los sistemas de lectura braille y softwares amigables con los mismos.

Personas con Discapacidad: Cambiar de actitud y tomar la iniciativa de contactar con otros PCD’s para agremiarse y hacer valer sus derechos pasando de esfuerzos aislados a acciones conjuntas que fortalezcan y visibilicen al sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (20 de abril de 2012). <http://www.asamblea.gob.sv>. Recuperado el 14 de marzo de 2016, de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: <http://www.asamblea.gob.sv/eparlamento/indice-legislativo/buscador-de-documentos-legislativos/ley-de-equiparacion-de-oportunidades-para-las-personas-con-discapacidad>
- Béjar, R. M. (S/f). <http://www.urosario.edu.co>. Recuperado el 22 de noviembre de 2016, de Educación superior para estudiantes con discapacidad: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/aa/aa7a656b-30b9-4dec-87dd-6a174a507cba.pdf
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD a. (30 de junio de 2017). <http://www.transparencia.gob.sv>. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Estadísticas Personas con Discapacidad RNPN a junio 2017: <http://www.transparencia.gob.sv/institutions/conaipd/documents/estadisticas>
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD b. (20 de agosto de 2014). www.conaipd.gob.sv. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de Qué es el CONAIPD: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/iQuienes-somos/ique-es-el-conaipd.html>
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD c. (26 de julio de 2012). <http://www.conaipd.gob.sv>. Recuperado el 14 de julio de 2016, de CONAIPD ¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/iQuienes-somos/iQuienes-son-las-personas-con-discapacidad.html>
- Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad CONAIPD d. (abril de 2014). <http://www.conaipd.gob.sv/>. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad: http://www.conaipd.gob.sv/?page_id=521
- Definición. (2016). <http://definicion.mx>. Recuperado el 15 de julio de 2016, de Definición de Empleo: <http://definicion.mx/empleo/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Administración Pública de España. (octubre de 2015). <http://www.todostenemostalento.es>. Recuperado el 17 de noviembre de 2016, de Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las Personas con Discapacidad: <http://www.todostenemostalento.es/documents/333392/486410/LibroBlancoPcD.pdf>
- Ministerio de Salud de El Salvador. (15 de noviembre de 2016). <http://www.salud.gob.sv>. Recuperado el 25 de noviembre de 2016, de Noticias Ciudadanos/as Ministerio de Salud: <http://www.salud.gob.sv/15-11-2016-se-crea-el-complejo-industrial-inclusivo-para-oportunidades-laborales-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2007). <http://www.un.org>. Recuperado el 15 de julio de 2016, de Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo: <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Registro Nacional de las Personas Naturales de El Salvador. (14 de marzo de 2017). <https://www.rnpg.gob.sv>. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Personas con Discapacidad que han tramitado Documento Unico de Identidad : <https://www.rnpg.gob.sv/2017/03/267152-personas-capacidades-especiales-tramitado-dui-16-anos/>
- Salinas Alarcón, M., Lissi, M. R., Medrano Polizzi, D., Zuzulich Pavez, M. S., & Hojas Loret, A. M. (14 de octubre de 2013). <https://dialnet.unirioja.es>. Recuperado el 18 de noviembre de 2016, de Revista Iberoamericana de Educación No 63. La inclusión en la educación superior: desde la voz de estudiantes chilenos con discapacidad: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4773573>
- Wordreference. (2016). <http://www.wordreference.com>. Recuperado el 15 de julio de 2016, de Definición de Empresa: <http://www.wordreference.com/definicion/empresa>