

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS PARA GRADUADOS



Evaluación de Factores de Empleo con apoyo implementado por el Ministerio de Trabajo para la inserción laboral de Personas con Discapacidad Intelectual, Mental y del Desarrollo.

Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magister en Administración por:

CÉSAR BELLO MORALES	Mención en Finanzas Corporativas
GISELA CRUZ SILVA	Mención en Dirección Avanzada de Proyectos
CHRISTIAN LÓPEZ PEREYRA	Mención en Finanzas Corporativas

Programa de Maestría en Administración a Tiempo Parcial 58-1

Surco, 03 de Abril del 2017

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de un contexto mundial caracterizado por el creciente reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, ha ocurrido una proliferación de programas públicos y privados que buscan la inserción laboral de este sector vulnerable de la población. Particularmente, se han expandido los planes de *empleo con apoyo*, una modalidad de inserción laboral centrada en los intereses y habilidades de la persona con discapacidad surgida en Estados Unidos durante la década de los ochenta y que consiste en proveer sostenidamente a estas personas con discapacidad de los soportes necesarios, dentro y fuera del trabajo, que les permitan ser incluidas en una variedad de posiciones en empleos competitivos, remunerados y en un entorno integrado con compañeros sin discapacidad.

En el caso peruano, sin embargo, la primera iniciativa pública de este tipo fue impulsada recientemente en el 2013 por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por estos motivos, a diferencia de lo que ocurre en otros países donde se cuenta con evidencia sobre las implicancias del empleo con apoyo, no se cuenta con estudios para este país. La presente tesis tiene como objetivo determinar cuáles son los factores relacionados con los resultados del empleo y la integración laboral de los participantes del “Plan de Actuación para la Inserción y Capacitación Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual, Mental y del Desarrollo 2013-2015” implementado en Lima y Callao, considerando que estas personas con estos tipos de discapacidades son las menos insertadas. Asimismo, este objetivo general se desagrega en dos objetivos específicos. El primero es precisar los factores relacionados con los resultados del empleo de estos participantes; mientras que el segundo es determinar los factores relacionados con su integración laboral.

Las herramientas teóricas utilizadas se basan en una revisión de literatura sobre investigaciones previas realizadas en otros países. En estos trabajos, se ha destacado que la clave estaría en lo que muchos autores han citado y se llama *tipicidad*; es decir, el grado en que ciertas características de empleo de las personas con discapacidad intelectual, mental y del desarrollo son similares a las de los compañeros de trabajo sin discapacidad. Sin embargo, siguiendo a otros estudios, en la presente tesis también se ponen a prueba las hipótesis que resaltan otros factores como las características personales, del apoyo, de la empresa y del empleo. Para ello, se ha diseñado una investigación que aplica métodos de recojo y análisis de información tanto cualitativos como cuantitativos. Específicamente, se ha realizado

pruebas estadísticas a data recopilada a partir de un cuestionario y, adicionalmente, análisis cualitativo de información recogida a partir de entrevistas semi-estructuradas a expertos vinculados en la implementación de esta metodología en el Perú.

La evidencia cuantitativa muestra que la hipótesis principal se comprueba, debido a que los empleados con discapacidad cuyas características de empleo son más típicas o similares alcanzaron mejores resultados laborales (mayores horas de trabajo semanales y el sueldo mensual) y una mayor integración laboral (mayor calidad en su trabajo, ratio de producción e interacción con sus compañeros de trabajo). Asimismo, también se muestra la relación entre ciertas dimensiones de las características personales, del apoyo, de la empresa y del empleo con ciertas dimensiones de los resultados laborales e integración laboral. Por su parte, la evidencia cualitativa complementa esta información, demostrando que las características personales no son algo estático sino que deben trabajarse progresivamente desde temprana edad haciendo énfasis en salud y educación teniendo presente la importancia de la familia como un actor clave para el desarrollo de la persona con discapacidad; se revaloriza el rol de apoyo particularmente de los preparadores laborales y los compañeros de trabajo; se demuestra que este apoyo podría ser más efectivo si los preparadores laborales realizan funciones de monitoreo y seguimiento; se destaca que no se debe pensar tanto en apoyos individuales sino en redes de apoyo (familia, compañeros de trabajo y amigos) así como en la interrelación entre los distintos actores involucrados; y, finalmente, recalca la importancia de sensibilizar y capacitar de manera más efectiva a las empresas.